جامعة اليرموك

كلية التربية الرياضية

قسم علوم الرياضة

بعض المشكلات التي تواجه العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة اربد _ الأردن

Problems Facing Employees Working in Institutions and Centers with Special Needs in the Governorate of Irbid- Jordan

إعداد

ديما سليم بشارات

٢٠٠٧٣٨١٠٠١

إشراف

الأستاذ الدكتور هاني فريد الربضي

حقل التخصص – علوم الرياضة

٢٠١٠ م

بعض المشكلات التي تواجه العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة اربد - الأردن

إعداد

ديما سليم بشارات

بكالوريوس تربية رياضية، جامعة اليرموك 2007 م

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في تخصص علوم الرياضة في جامعة اليرموك، اربد، الأردن

وافق عليها

أ.د هاني الربضي.. رئيساً ومشرفاً

أستاذ التربية الرياضية المعدلة- جامعة اليرموك.

أ.د. عربي حمودة.. عضواً

أستاذ القياس والتقويم- الجامعة الأردنية.

أ.د وليد مارديني.. عضواً

أستاذ في نظريات التدريب الرياضي في كرة السلة- جامعة اليرموك

د. حسين أبو الرز.. عضواً

أستاذ مشارك في تدريب المعاقين- جامعة اليرموك

تاريخ المناقشة: 3/ 8 / 2010 م

الشكر والتقدير

إلى هنا أعانني الرب، إلى ما كنت أسعى إليه في إعداد هذه الرسالة.

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى مشرفي وأستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور هاني الربضي على جهوده وتوجيهاته القيّمة والدقيقة التي كان لها الأثر البالغ الأهمية في إثراء هذه الرسالة وإتمامها.

كما أتقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة على تكرمهم بالمشاركة في التقييم للاستفادة من آراءهم وملاحظاتهم التي ستدعم القيمة العلمية لهذا العمل. كما لا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر إلى أفراد العينة من العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة الذين ساهموا في إتمام هذه الدراسة.

الفهرس

الفصل الأول
مقدمة الدراسة وأهميتها

الفصل الثاني
الإطار النظري والدراسات السابقة

ألفصل الثالث

إجراءات الدراسة

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

فهرس الجداول

فهرس الملاحق

الملخص باللغة العربية

بشارات، ديما سليم، بعض المشكلات التي تواجه العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات في محافظة اربد- الأردن، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، ٢٠١٠ (المشرف: أ.د. هاني الربضي).

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى بعض المشكلات والمواقف السلبية التي تواجه العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة اربد- الأردن واقتراح الحلول المناسبة، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانة مكونة من (٤٤) عبارة موزعة على ثلاث مجالات هي: مجال مشكلات العاملين مع ذاتهم ويتضمن (١٥) عبارة، ومجال مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة ويتضمن (١٤) عبارة، ومجال مشكلات العاملين في المجال المهني ويتضمن (١٥) عبارة وقد أجريت الدراسة على مجتمع قوامه (٧١) عاملاً في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة، وبعد جمع البيانات وإجراء التحليل الإحصائي المناسب أظهرت الدراسة أن مشكلات العاملين في المجال المهني جاءت في المرتبة الأولى بأعلى متوسط، وجاءت مشكلات العاملين مع ذاتهم في المرتبة الأخيرة. كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة "مشكلات العاملين مع ذاتهم، ومشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة، ومشكلات العاملين في المجال المهني، والأداة ككل" تبعا لمتغير الدخل، وأظهرت أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة "مشكلات العاملين مع ذاتهم، ومشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة،

ومشكلات العاملين في المجال المهني، والأداة ككل" تبعا لمتغيرات المؤهل العلمـــي، وســنوات الخبرة، ومكان الإقامة.

الكلمات المفتاحية: المشكلات، العاملين، مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في اربد.

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة:

إن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة تعتبر وضعاً استثنائياً بين أفراد المجتمع إذ تحتاج أسلوباً معيناً للتعامل معها، وإيجاد البرامج الكفيلة التي تساعدها على تلاشي أو تقليل المعاناة، والوصول إلى هذا الهدف النبيل يتطلب من المختصين العمل الدؤوب والسريع لتحقيق ذلك، وقد لاقت هذه الفئة اهتماماً لا يستهان به من قبل المهتمين، سواء في المجال التشريعي أو الإنساني أو الأخلاقي، وذلك ليتمكنوا من التكيف مع محيطهم الاجتماعي، وتطوير قدراتهم ومهاراتهم وإمدادهم بالأجهزة التي تعوض قدراتهم وتكيفهم للوصول إلى أقصى قدر ممكن من المشاركة مع أبناء مجتمعهم في الحياة العلمية والعملية. إن إيجاد هذا القدر من المشاركة يتطلب تكاتفاً وتعاوناً من جميع أفراد المجتمع، سواء المؤسسات الرسمية منها والأهلية لينتج لنا عملاً متكاملاً يسد به ما قد يتولد من ثغرات عند التطبيق الفعلي لهذه البرامج.

إن خدمات التربية الخاصة ما زالت في طور البناء في دول الوطن العربي وتفتقر إلى الخدمات الاجتماعية والتربوية، التي تفي بحاجات هذه الفئة وإلى الكوادر المطلوبة لهذا المجال والتدخل المبكر من خطط واستراتيجيات وأدوات وتجهيزات ومعدات وخدمات مساعدة لزيادة درجة توافقها وإنتاجيتها لهذه الفئة، التي يقل أدائها عن غير المعاقين لضعف قدراتها وإمكاناتها. www.gulfkids.com (شمس الدين). كما أن معظم المشكلات المترتبة على الإصابة بالإعاقة في الدول النامية تعود أساساً إلى المحددات البيئية وعدم توفر الإمكانات المادية والبشرية اللازمة أو سوء التخطيط العلمي. بينما الاهتمامات المتزايدة في الدول المتحضرة بالمعاقين وتخصيصهم لمبالغ كبيرة من أجل توفير إمكانات وبرامج وكوادر متخصصة ومؤهلة وخطط فاعلة لترعى ذوي الاحتياجات الخاصة رياضياً وعقلياً وثقافياً مقارنة بمؤسستنا التي تفتقر لمثل

تلك المخصصات والكوادر والبرامج والاهتمامات الإنسانية. ولتحسين هذا الواقع وتطويره في مجتمعنا فإن الأمر يتطلب بذل المزيد من الوقت والجهد والعمل على تطوير اتجاهات ايجابية نحو الإعاقة وكذلك استراتيجيات الوقاية والتدخل المبكر بشكل أكثر تطوراً. (الببلاوي، ٢٠٠٦)

احتلت التربية الخاصة في هذا العصر مكانة عالية نتيجة لاهتمام الباحثين وعلماء التربية والنفس والطب وغيرهم في مجالاتها المتعددة وأصبح الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة يمثلون موقعاً متقدماً في الأولويات الاجتماعية والتعليمية. لقد حققت التربية الخاصة انفراجاً لذوي الحاجات الخاصة لما تقدم لهم من عون ومساعدة يستطيعون بها التغلب على مختلف التحديات التي تواجههم ومع هذه الأهمية للتربية الخاصة، فإن الواحد منا يلاحظ جوانب ضعف في هذه الخدمة في المملكة وهي كثيرة، فعلى سبيل المثال لو نظرنا إلى مراكز رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة فإنها في بعض الأحيان توظف أفراد سواء كانوا معاقين أو غير معاقين، غير مؤهلين للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة كمدرسين الخريجين من كليات التربية وليس التربية الخاصة لتدريس هؤلاء الأطفال. كما أن عدم توفر الدخل الكافي مقابل الجهود التي يبذلها العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة وقلة الإمكانيات، لا تعتبر حافزاً كافياً للاستمرار بالعمل مرغوباً به، وإنما هو عائق كبير على هؤلاء العاملين والذين في كثير من الأحيان يتحملون ما لا يستطيع أفراد أسرة الفرد المعاق تحمله، لذلك يدور في أذهاننا سؤال، كيف يستطيع الشخص الذي لا يملك شعور الراحة في مكان العمل أن يوفرها لمن يتعامل معهم. (شحات، ٢٠٠٨)

ويعد الأردن من أول البلدان العربية التي أظهرت اهتماماً واسعاً بذوي الاحتياجات الخاصة منذ عام ١٩٧١ حيث تم افتتاح مركز تأهيل ورعاية المعاقين حركياً في المفرق والذي كان يخدم

هذه الفئة من جميع أنحاء المملكة وتوالى بعد ذلك افتتاح العديد من المراكز في جميع انحاء المملكة، مثل جمعية الحسين الاجتماعية لتأهيل ورعاية المعاقين حركيا والمدارس التابعة لها وكذلك مؤسسة العناية بالشلل الدماغي التي افتتحت ستة مراكز تابعة في أنحاء المملكة تقدم خلالها الخدمات العلاجية للأطفال المصابين بالشلل الدماغي. (صباح، ٢٠٠٧)

ويعتبر المجتمع الأردني من المجتمعات التي تهتم كثيراً بذوي الاحتياجات الخاصة ويعد انتشار المؤسسات والمراكز والجمعيات التي تعنى بهذه الفئة دليلاً واضحاً على مدى الإدراك لأهميتهم، فقد قامت وزارة التنمية الاجتماعية بتصميم العديد من البرامج التدريبية والتأهيلية التي تلبي حاجات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وكذلك قامت بإنشاء العديد من المراكز والمؤسسات مما أدى إلى التخفيف من المشكلات التي يعاني منها أصحاب هذه الفئة، وتقدر نسبة الإعاقة في الأردن بناء على النسبة العالمية (٨ ـ ١٠%) من الإعاقات السمعية والحركية والبصرية والعقلية، وتشكل الإعاقات الحركية ما نسبته من (٢,٨%) إجمالي عدد السكان والتي تمثلت في (١٥٢,٩٩٠) حالة تقريبا. (اليونسف، ٢٠٠٥)

من هنا لم يعد الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة عالة على المجتمع بل لهم فاعليتهم وأهميتهم وتأثيرهم في المجتمع كما أن لهم كيانهم وكرامتهم الشخصية، لهم حقوق وحاجات متعددة يجب تلبيتها قدر الإمكان حيث تشير الدراسات أن الفرد من ذوي الاحتياجات الخاصة اذا تم تأهيله من شتى النواحي فإنه يصبح فرداً منتجاً في المجتمع. (الزراع، ٢٠٠٣)

كما يؤكد العديلي (١٩٩٥) أن ذوي الاحتياجات الخاصة أعضاء من المجتمع وضع لهم برامج تربوية وتعليمية ورياضية ومهنية تتوافق مع جميع أنواع الإعاقات واختلافها لأن تعلمهم للمهارات والخبرات يكون ضعيفاً تبعاً لنوع الإعاقة.

وللحد من هذه المشكلات ومساعدة هؤلاء الأفراد لمواجهة تحدياتهم بصورة أفضل لا بد من تأهيل العاملين مع هذه الفئة كونها تحوي أفراداً من ذوي الاحتياجات وحل مشكلاتهم أولاً ليكونوا قادرين على تأهيل وتقديم الخدمات وتوفير التسهيلات اللازمة لذوي الاحتياجات الخاصة بشكل أفضل، وهذا يعتبر الشرط المسبق لنجاح عملية التأهيل. ولمعرفة أهم المشكلات التي يعاني منها العاملون في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة، لوضع الحلول اللازمة لها، وللوقوف على الاحتياجات والخدمات الضرورية لهذه الفئة، من اجل أن تساهم في عملية التنمية واثبات فاعليتها في المجتمع. (بطاينة، ٢٠٠٤)

ونظراً لأهمية الأنشطة الرياضية المعدلة التي تكون جزء من مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة التي ترعى هذه الفئة فإنها قامت بإعداد الكوادر البشرية المؤهلة للإشراف على البرامج التربوية والرياضية والتأهيلية والتعليمية ومتابعة الخطط المبرمجة وتنفيذ فعاليتها حيث تعد هذه الكوادر الأساس لتنفيذ هذه البرامج بصورة فاعلة، بدونها لا يحقق أي نشاط أهدافه بصورة لائقة.

أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها تلقي الضوء على المشكلات التي يعاني منها العاملون في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة التي لم تلق القدر الكافي من الاهتمام والعناية والرعاية والبحوث العلمية كما هو الحال لدى العاملين في المجلات الأخرى، كما ترى الباحثة أن نتائج هذه الدراسة يمكن توظيفها في المجالات التعليمية والتدريبية والتأهيلية المختلفة من مؤسسات ومراكز وجمعيات ومدارس لذوي الاحتياجات الخاصة وغيرها مما يسهم في التطبيق الفعلي لنتائجها. من هنا وجب النظر في مواجهة المشكلات والتحديات التي تواجه العاملين مع

هذه الفئة والوقوف على المشكلات التي تعيق العمل وتؤثر على أداء العاملين، وذلك لأن موظفو هذه المؤسسات والمراكز بحاجة ماسة لمن يلتمس مشكلاتهم ويعمل على حلها، والعمل على خلق جو من الألفة والانسجام في محيط العمل، وتذليل كافة الصعوبات التي قد تحد من أدائهم لرسالتهم وعملهم بصورة طبيعية متقنة، ومما سيثري الجانب المعرفي والأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع ليكون مرجعاً يمكن الاستفادة منه في دراسات مستقبلية.

وعلى حد علم الباحثة هناك دراسات قليلة على المستوى المحلي والعربي تهتم بالعاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة في مراكز مختلفة سواء أكانت هذه المراكز حكومية أو أهلية. وتبرز أهمية الدراسة من خلال الفئة المستهدفة حيث ستتعرض هذه الدراسة للعاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة، وإن التعرف إلى بعض مشكلاتهم سيساعد المسئولين والعاملين في مجال التربية الخاصة المعدلة لتحسين مستوى أداء العاملين وبالتالي التأثير الايجابي في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ولنستفيد من هذه الفئة في مختلف المجالات ونجعلهم منتجين وليسوا مستهلكين فقط.

مشكلة الدراسة :

تكونت مشكلة الدراسة لدى الباحثة من خلال الاطلاع على الأدب النظري ذات العلاقة والعديد من الدراسات والمراجع الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة والعاملين في والمؤسسات والمراكز التابعة لهم حيث تبين للباحثة قلة الاهتمام بالعاملين في هذه المراكز وعدم وجود ربط بين مشكلاتهم ومستوى أدائهم. كما أن العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة يأتي في مقدمة المهن التي يمكن أن تخلق مشاعر الإحباط لدى العاملين لما تقتضيه هذه المهن من متطلبات مع فئات متنوعة من الأشخاص غير العاديين الذين يعانون من الإعاقات الحركية والعقلية والسمعية

والبصرية أو الإعاقات المتعددة، حيث يعتبر كل شخص حالة خاصة يتطلب نمطاً خاصاً من الخدمة والتعليم والتدريب والمساندة، بالإضافة إلى ذلك فإن انخفاض قدرات وإمكانيات بعض الأشخاص المصابين بالإعاقة وتنوع مشكلاتهم وحدتها أحياناً، قد يخلق لدى العديد من العاملين معهم الشعور بالاحباط وضعف الشعور بالإنجاز أو النجاح. الأمر الذي من شأنه أن يولد لدى هؤلاء العاملين الشعور بالضغوط النفسية والمهنية وبالتالي الوصول إلى الاحتراق النفسي وعدم أداء العمل بالمستوى المطلوب.

كما قامت الباحثة بزيارة لبعض مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة، ومن خلال الأدوات والإمكانيات والمعدات والغرف الصفية الخاصة وطرق التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة في بعض المراكز ومقابلاتها للعاملين في تلك المراكز والمؤسسات لاحظت تدني العناية والاهتمام بالعاملين بهذه المراكز والذي قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء بالعمل. هذا مما دفع الباحثة إلى دراسة هذه المشكلات لمعرفة كيف نستطيع أن نواجهها ونعمل على زيادة إنتاجيتهم وبالتالي زيادة إنتاجية فعالية الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

١. التعرف إلى بعض المشكلات التي تواجه العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة اربد.

٢. التعرف إلى بعض المشكلات التي تواجه العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا لمتغير المؤهل العلمي والدخل وسنوات الخبرة ومكان الإقامة.

وذلك من اجل الوقوف على المسببات واقتراح الحلول المناسبة لتشجيع وتفعيل دور العاملين مع هذه الفئة في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة اربد.

أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للاجابة عن التساؤلات التالية:

١. ما المشكلات التي تواجه العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة اربد؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى α = ٠,٠٥ في مشكلات العاملين لدى مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب المؤهل العلمي؟

٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى α = ٠,٠٥ في مشكلات العاملين لدى مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب مستوى الدخل؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى α = ٠,٠٥ في مشكلات العاملين لدى مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب سنوات الخبرة؟

٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى α = ٠,٠٥ في مشكلات العاملين لدى مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب مكان الإقامة؟

مصطلحات الدراسة:

المشكلة: عبارة عن سؤال أو قضية يحوم حولها شك وعدم ارتياح يراد التحرر منها أو هي سؤال مطروح للحل والنقاش بهدف التوصل إلى حلول إبداعية لها. (درة، ٢٠٠٢)

* **المشكلات:** العوائق والحواجز التي تمنع وصول الخدمات المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة بشكل جزئي أو دائم، وهي الصعوبات التي يواجهها العاملون مع ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة اربد.

* **العاملون في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة:** هم الأفراد المؤهلون علمياً وفنياً ويقومون بالتأهيل والإشراف على ذوي الاحتياجات الخاصة أو بإدارة هذه المؤسسات والمراكز.

* **مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة:** هي المكان الذي يضم أشخاص عاملين في مجال الإعاقة وتقديم الخدمات التربوية والاجتماعية والتعليمية والرياضية للاستفادة منها في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة بداخلها لتساعدهم على التفاعل مع المجتمع.

ذوي الاحتياجات الخاصة: هم الأشخاص الذين لا يستطيعون ضمان الضروريات كلياً أو جزئياً لحياة اجتماعية فردية عادية نتيجة عجز ما بالولادة أو غيرها جسمية أو القدرات العقلية. (نويران، ٢٠٠٢)

* (تعريف إجرائي)

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

مشكلات العمل:

تعد مشكلة ذوي الاحتياجات الخاصة ورعايتهم من المشكلات الاجتماعية التي تمتد جذورها إلى العصور القديمة والوسطى إلى أن وصلت إلى الوضع الذي عليه حالياً في العصور الحديثة، لكن تختلف بالطبع أساليب الرعاية ونوعيتها حسب الوضع السياسي والاقتصادي والاجتماعي والديني الذي كان سائد في كل عصر من هذه العصور أو موجود في كل دولة. (إسماعيل، ٢٠٠١)

ويرى فليه (٢٠٠٥) أن نجاح المنظمة ووصولها إلى أهدافها مرتبط بشكل مباشر بمدى إيمان الأفراد العاملين بتلك الأهداف وقناعتهم بها وسعيهم للوصول لها وشعورهم بتطابقها أو على الأقل قربها من أهدافهم الشخصية أو الذاتية، لذلك برزت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغرض تحفيزه وزيادة درجات التزامه مما سيؤدي إلى ظهور العديد من النظريات وإجراء الكثير من الدراسات الميدانية والتطبيقية بهدف تحديد العوامل المؤثرة في العنصر الإنساني وحل المشكلات الوظيفية.

يواجه الفرد في حياته اليومية العديد من المشكلات التي تختلف في بساطتها أو تعقيدها من فرد إلى أخر ومن موقف إلى أخر، إذ أن ما يعد مشكلة لأحد الأفراد ليس بالضرورة أن يمثل مشكلة للشخص الأخر والعكس صحيح، وعلى الرغم من التفاوت الذي قد يبدو واضحاً في أحجام المشكلات إلا أنها جميعاً تحتاج إلى حل بطريقة مرضية مما يستدعي استثارة العديد من العمليات العقلية المعرفية وتحريك استثارة المشاعر لدى الفرد ودفعه للبحث عن حل والعودة إلى حالة التوازن. (حريز، ٢٠٠٧)

فيمكن تعريف مشكلة الأداء في العمل أنها معدل أداء الفرد أو أداء المؤسسة ينخفض في التوسط عن معدل الأداء القياسي المختبر بالنسبة لهذا النشاط، وهذه المشكلات إما أن ترجع إلى تصرفات الفرد الشخصية أو الأداء الوظيفي. (فليه، ٢٠٠٥)

ويذكر سيزلاقي ودلاس (١٩٩١) عواقب ضغط العمل الآتية:

١. العواقب السلوكية: حينما يتجاوز الضغط المستويات العادية المألوفة وتظهر ردود فعل سلوكية عديدة تشمل القلق، وعدم الاستقرار الانفعالي، واللامبالاة، والملل أو الاكتئاب.

٢. العواقب النفسية: يتعاظم حجم الدراسات والبحوث التي تشير إلى وجود علاقة بين الضغط النفسي والمشكلات أو الاضطرابات الصحية. قد دفعت الأبحاث الطبية بعض الباحثين إلى القول بأن أكثر من ٥٠% من الإمراض تعود للضغط النفسي.

٣. العواقب التنظيمية: يتزايد التأييد للنظرية التي تقول: أن الضغط هو العامل الرئيسي في كثير من المشكلات التنظيمية خاصة مشكلات الأداء المنخفض والتغيب عن العمل.

وترى (الدهان وزملائها، ٢٠٠٥) أنه يمكن تقسيم المشاكل إلى ثلاثة أقسام:

١- **المشاكل التقليدية**: وهي تتكرر وتحدث بصورة دائمة وهي نوعان:

الأول: يتعلق بالمشاكل الروتينية.

الثاني: يتعلق بتصريف شؤون العمل اليومية وحل المشكلات التي تعترض سير العمل.

٢- **المشاكل الحيوية**: وهي تتعلق بالخطط والسياسات التي تتبعها المنظمة.

٣- **المشاكل الطارئة**: وهي التي تحدث دون أن يكون هنالك مؤشرات على حدوثها.

وقد ذكر فليه وعبد المجيد (٢٠٠٥) أن سلوك الفرد هو محصلة لتفاعل الخصائص الذاتية مع خصائص البيئة المحيطة وقد قسم أسباب مشكلات الأداء إلى:

- أسباب ترجع إلى خصائص ذاتية للفرد (أسباب داخلية) وتتمثل في:

١. عدم كفاية القدرات العقلية، والافتقار إلى القدرة على الفهم والتعلم أو على التعبير عن النفس بصورة جيدة.

٢. الحالات الانفعالية التي تعيق أو تعطل أداء الوظيفة، مثل القلق الحاد أو الإحباط.

٣. تحديد الفرد لمستوى نجاحه.

٤. انخفاض دافع الأداء، مع إعطاء الاهتمام لأداء الوظيفة والافتقار إلى بذل الجهد في العمل.

٥. عدم كفاية طاقة الفرد، أو عدم التناسق في حركاته، أو ضعف بصره، أو غير ذلك مما يلزم لأداء وظيفة معينة.

٦. تعارض القيم الشخصية مع متطلبات العمل، مثل انخفاض قيمة العمل لدى الفرد، أو عدم احترامه لقيمة الوقت.

- الأسباب الخارجية، وتتمثل في:

١. عدم كفاية المعرفة المرتبطة بالوظيفة، الافتقار إلى المعلومات الملائمة عن واجبات الوظيفة أو متطلباتها، أو الافتقار إلى الخبرة بنوع معين من الوظائف، مثل عدم معرفة سياسة الإدارة التي يعمل بها الفرد.

٢. التأثيرات السلبية لجماعة العمل، مثل معايير جماعة العمل، التي تهدف إلى تقييد العمل، ونقص الإنتاج، أو نبذ الفرد للجماعة أو من الجماعة.

٣. عدم ملائمة محيط العمل المادي، مما يؤدي إلى التأثير على الإنتاج، مثل الضوضاء والبرودة والحرارة الشديدة.

٤. عدم ملائمة الاتصالات المرتبطة بأداء العامل أو فشل المدير في توصيل المعلومات الخاصة بالأداء المتوقع من العامل، أو عدم توفير المعلومات التي توضح أوجه القصور التي تحتاج إلى تصحيح في أداء الفرد.

٥. الأزمات العائلية، حيث أن المواقف العائلية غير العادية تتداخل لتمنع الأداء الملائم للوظيفة(المرض والطلاق أو وفاة احد أفراد العائلة).

٦. الاهتمام بمطلب الأسرة، على حساب متطلبات العمل، وذلك حتى في الأوقات التي تخلو من الأزمات العائلية.

ويرى بدوي (٢٠٠٢) أن خطوات حل المشكلة تتم بما يلي:

١. التعريف بالمشكلة وتحديدها Collection Relevant Information .

٢. التحليل Analysis.

٣. اقتراح الحلول والبدائل وتحديد الصعوبات والعقبات Consequences and Alternatives.

٤. اختيار الحل الأنسب Select the Optimum Solution.

٥. تنفيذ الحل وإحداث التغيير Implement Solution and Creates Change.

٦. التقويم وقياس النتائج Measure and Evaluate.

لذا من النادر أن تجد طريقة واحدة أو حلاً واحداً لمشكلة معينة، حيث أن الحلول المختلفة لا تتساوى من ناحية قيمتها أو جدواها، لذا فإن على المقرر اختيار أفضل الحلول لمشكلته لأن

عملية اتخاذ القرارات عملية صعبة ورشيدة وبعيدة كل البعد عن العواطف، وإن اتخاذ أي قرار يتطلب فهماً واضحاً لطبيعتها.

نظريات الرضا الوظيفي:

إن إشباع الحاجات الإنسانية لدى الفرد العامل تزيد من رضاه عن عمله وترفع من روحه المعنوية وقد يؤدي ذلك إلى زيادة في الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة أو المركز وبالتالي الحد من المشكلات في العمل.

لذلك ترى الباحثة انه من الضروري التعرف إلى بعض النظريات التي تدرس الحاجات الإنسانية وعلاقتها بالرضا الوظيفي ومشكلات العاملين.

١- نظرية ماسلو في هرمية الحاجات(١٩٤٣) (Maslow's Need Hierarchy Theory):

رتب ماسلو (Maslow) العالم الأمريكي الذي اقترن اسمه باسم نظريته وقام بترتيب الحاجات الإنسانية على شكل هرم يتكون من خمس مستويات وقامت على افتراضات:

١- بما أن الإنسان في طبيعته يسعى إلى تحقيق الذات فلا بد له أن يشبع حاجاته الأساسية قبل أن يتطلع إلى إشباع الحاجات الثانوية.

٢- تختلف الحاجات الإنسانية حسب أهميتها من حاجات أولية ومن حاجات ثانوية.

٣- إن الإنسان لديه عدة دوافع أو حاجات يمكن ترتيبها بشكل هرمي تمثل قاعدته الحاجات الفسيولوجية الأساسية ثم الحاجة إلى الأمن ثم الحاجات الاجتماعية حتى تصل إلى قمة الهرم حيث الحاجة إلى تحقيق الذات وترتب وفقاً للتقسيم التالي :

١. الحاجات الفسيولوجية: هي عبارة عن الحاجات الأساسية التي لها علاقة بالبقـــاء الإنساني أي بقاء حياة الإنسان واستمرار الحياة كالنوم، والهدوء، والهواء، والماء، والغذاء، والكساء، والمأوى.

٢. الحاجة إلى الأمن: تتمثل بالحاجة إلى الشعور بالاطمئنان والأمن والابتعاد عـــن المخاطر وتجنبها وكل ما يهدد سلامة الإنسان سواء كان تهديداً مادياً، ونفسياً، و معنوياً، ومنها الاستقرار الوظيفي.

٣. الحاجات الاجتماعية: تتمثل بالحاجة إلى الانتماء والعضوية إلـــى الجماعـــة وأن يكون للإنسان أصدقاء يبادلهم المحبة والعطف والاهتمام، أي حاجة الفرد للانتماء والتقدير الاجتماعي وحب الآخرين لأن الإنسان بطبعه مدني.

٤. الحاجة إلى التقدير: تتمثل بشعور الإنسان بالثقة والجرأة وكذلك الحصول علـــى التقدير والاحترام من الآخرين.

٥. الحاجة إلى تحقيق الذات: تتمثل هذه الحاجة والتي هي من أعلى درجـــات هـــرم الحاجات لدى ماسلو وهي الحاجة إلى أن يحقق الإنسان ذاته، وتنشأ من رغبته في الاستمرار وتنمية وتطوير نفسه من خلال أفكاره وجهوده، وهي مرحلـــة يـــصل الإنسان منها إلى درجة مميزة عن غيره ويصبح له كيان مستقل عن غيره ويكون ساعياً إلى تحقيق الابتكار والإبداع إلى الحدود الممكنة. (السالم، ١٩٩٧)

٢- نظرية هيرزبيرج (Herzberg's Theory):

سميت نظرية العاملين (Tow-Factor Theory) وذلك لأنها تقوم على مجموعتين من العوامل، وتعد هذه النظرية مصدر من مصادر تفسير سلوك العاملين ومعرفة حاجاتهم وتصنيفها إلى إشباعها حسب الأولوية وأهميتها وحسب تأثيرها على النواحي المعنوية للعاملين وإذا ما أشبعت يكون هذا الإشباع مسبباً في القناعة والرضا الوظيفي وللارتقاء بالعمل، والذي بدوره يؤدي إلى زيادة الإنتاج الذي توحي إليه المؤسسة (الطويل، ١٩٨٦). حيث قام عالم النفس هيرزبيرج (Herzberg) بدراسة لدوافع العاملين ورضاهم وقام بمجموعة من المقابلات ركز فيها على أهمية العمل في حياة الفرد وظروفه من خلال فئتين من العوامل:

١- العوامل الوقائية:

تسمى العوامل المحيطة المتعلقة بظروف العمل (القريوتي، ١٩٩٣) تعيق الرضا الوظيفي لدى العامل وتؤدي للشعور بالاستياء الشديد من العمل. لاندي وترمبيل (Landy & Trumbel ١٩٨٠)

هذه العوامل تسبب عدم الرضا وتقترن بعوامل ذات علاقة بالبيئة تؤدي إلى عدم الإقبال على العمل، هذا يؤثر على الإنتاجية والكفاءة وبالتالي نجاح المؤسسة، أشار هيرزبيرج إلى أن توافر هذه العوامل في حد ذاتها لن تؤدي إلى حدوث الرضا عن العمل ولكن نقصها يؤدي إلى حدوث عدم الرضا عن العمل ومن هذه العوامل:

سياسة إدارة المؤسسة وأنظمتها وإجراءاتها في العمل، نمط الإشراف وطرقه، والراتب الشهري، وظروف العمل المادية، والظروف الفسيولوجية المحيطة بالعمل، والحالة الاجتماعية، والمركز الاجتماعي، والأمن الوظيفي، والتأثيرات على الحياة الشخصية، والضمانات في العمل، والعلاقة مع وبين الزملاء والرؤساء في العمل. (العاني، ٢٠٠٣)

٢- العوامل الدافعة:

العوامل المحفزة تؤدي إلى الرضا الوظيفي والشعور بالرضا التام والايجابية في العمل أي أنها تحفز وتدفع العامل لزيادة الإنتاج في تحقيق الرضا عن العمل والسعادة عند العاملين، من هـــذه العوامل:

١- الاعتراف والتقدير وإدراك الفرد لقيمة عمله نتيجة إتقانه بما يقوم به.

٢- الشعور بالانجاز في العمل.

٣- المسؤولية المعطاة في العمل ومدى تحكم الفرد في وظيفته.

٤- الترقية والتطور والنمو الشخصي والتقدم في العمل.

أما الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية والأساليب التي استخدمها لبحوثه:

١- انه يفصل بين العوامل الوقائية والدافعة مع أنهم متداخلين لأن العوامل الدافعة تحـــدث الرضا الوظيفي والوقائية تعيق الرضا الوظيفي.

٢- إغفاله لأهمية الفروق الفردية في عملية الرضا وعدم الرضا وجزءاً من أســـبابهم قـــد يكون عائد إلى ما بين الأفراد من فروق فردية في القدرات والإمكانات.

٣- طريقته المستخدمة أو حتى العاملين المفحوصين قد يستجيبوا ويتأثروا وفقـــاً لرغبـــات الباحثين الذين استخدموا المقابلة الشخصية.

٣- نظرية بورتر ولولر في الدوافع (Porter & Lawler's Theory):

" فهي لا تختلف كثيراً عن نظرية ماسلو إلا في ترتيب أولويات الحاجات تم استبدال الحاجات الفسيولوجية بالحاجة إلى الأمن حيث اعتبرها حاجة أساسية ووضعها أسفل الهرم وأضاف حاجة

أخرى اسماها الحاجة إلى الاستقلال وضعت في مرحلة مستقلة في سلمه الذي سمي بسلم الحاجات لبورتر" (القريوتي، ١٩٩٣، ص ٤٢).

كما طور بورتر ولولر (Porter & Lowler) عام ١٩٦٨ نموذج ووضعوا حلقة بين الانجاز والرضا تسمى العوائد. بموجب هذا النموذج يتحدد رضا الفرد والعلاقة بين الرضا والأداء، فالذي يؤدي إلى الرضا هو الأداء والإنتاجية ووجود علاقة طردية بدلاً من أن يؤدي الرضا لزيادة الأداء والإنتاجية (Performance and Productivity) تبين أن زيادة الإنتاجية في العمل هي التي تؤدي إلى الرضا لدى العامل.

يتحدد الرضا لدى الفرد في هذا النموذج بمدى تقارب العوائد العقلية مع العوائد التي يعتقد بأنها عادلة وملائمة لمدى الجهد المبذول إذا كانت تعادل أو تزيد عن العوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة في الرضا المتحقق سيدفع الفرد إلى تكرار الهدف، أما إذا قلت تحدث هنا حالة عدم الرضا وتوقف الدافعية للاستمرار في الجهد أي أن القناعة والرضا يتحدد بمدى التقارب بين العوائد الفعلية التي تم الحصول عليها وما يعتقد الفرد. (العميان، ٢٠٠٢، ص ٢٩٤)

الخدمة الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة

إن مفهوم الخدمة الاجتماعية وأعمال البر والإحسان وفعل الخير وعمل المعروف للمحتاجين والمرضى وللعاجزين والأيتام وذوي الاحتياجات الخاصة، هي واجب إنساني يقوم به الإنسان دون حاجه إلى إعداد أو تخصص، فالخدمة الاجتماعية تسعى إلى تحقيق الرفاهية الاجتماعية والنهوض بالأفراد والجماعات والمجتمعات دون تمييز، فهدفها الرئيسي هو تحقيق النهوض بالمجتمع الإنساني عامة عن طريق رفع المستوى الاقتصادي والصحي والتعليمي والرياضي والاجتماعي، وبهذا فإن مصطلح الرعاية الاجتماعية يعني النشاط المنظم الذي يهدف إلى إحداث

التكيف الناضج بين الأفراد وبين بيئتهم الاجتماعية كما عرفته هيئة الأمم المتحـدة. (إبـراهيم، ٢٠٠٢)

إن الإنسان كل متكامل تتفاعل عناصر شخصيته العقلية والبيولوجية والاجتماعية دائماً، وإن أي اضطراب يصيب احد هذه العناصر فإنه يرتد إلى العناصر الأخرى مباشرة ويؤثر فيها فـي نفس الوقت، وبهذا تعتبر الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة ميداناً له أهميته حيث تعنى بالمعاق كانسان له احتياجاته النفسية والاجتماعية التي تعمل علـى إشـباعها حتى تستفيد من التأهيل اللازم، ويؤمن هذا المجال من المجالات الخدمة الاجتماعيـة بفرديـة الإنسان، فبرغم اشتراكه مع غيره في إصابة أو إعاقة معينة إلا انه يختلف مع الأخرين بحيـث يحتاج إلى أسلوب معين من المعاملة وأنواع من الخدمات. (عامر، ٢٠٠٨)

ففي الأردن مراكز تأهيل عدة هدفها إلى جانب إجراء البحـوث العلميـة والدراسـات اللازمة على طالبي التأهيل، وإيجاد خدمات داخل المراكز للإعداد البدني والتـدريب المهنـي والأجهزة التعويضية والأطراف الصناعية والإرشاد النفسي للمعاق وأسرته وتـوفير البـرامج التعليمية والاجتماعية والرياضية، كما تقدم هذه المراكز خدمات الرعاية الداخلية لمن يحتاج إليها من المعاقين الذين يؤهلون بها، وقد تعمل هذه المراكز على تقديم خدمات إلى فئة معينة من فئات المعوقين مثل الصم والبكم والمكفوفين أو لمن لديهم إعاقات حركية أو إعاقات عقلية. (الخطيب والحديدي، ٢٠٠٥)

ولكن كما هو في أي مؤسسة أو مركز هناك مشكلات تواجه إدارة هذه المراكز والعاملين فيها وذوي الاحتياجات الخاصة، وبما أن العاملين يعتبروا حلقة وصل مـا بـين الإدارة وذوي الاحتياجات الخاصة، فإن الحد من مشكلاتهم قد يكون الجزء الأهم لنجاح عمل هذه المؤسـسات والمراكز وبالتالي توفير أفضل الخدمات لهذه الفئة.

مسئولية الخدمة الاجتماعية مع ذوي الاحتياجات الخاصة:

إن للخدمة الاجتماعية دوراً هاماً في جميع المجالات وبين هذه مجال ذوي الاحتياجات الخاصة والتي تهدف إلى توفير وسائل الحياة الكريمة لهم وذلك إيماناً من المجتمع بأن هذه الرعاية التي توفرها المؤسسات والمراكز ستنعكس ايجابياً على عملية التنمية. كما تتمثل الوظيفة الرئيسية للخدمة الاجتماعية مع ذوي الاحتياجات الخاصة في التعامل مع الإعاقة، وتساهم مؤسسات المجتمع وإدارات الخدمة الاجتماعية على توفير الحاجات التي يحتاجونها.

وتتمثل مسئوليات الخدمة الاجتماعية مع المعاقين في المستويات التالية: (المسجي، ٢٠٠٢)

١. خدمة المعاقين ومقابلة احتياجاتهم.
٢. التعرف إلى طبيعة المشكلات المعقدة للمعاقين.
٣. مسئولية رعاية المعاقين وأسرهم.
٤. مساعدة للمعاقين من خلال المؤسسات التطوعية.
٥. التنسيق بين الخدمات الموفرة للمعاقين وفرص العمل اللازمة.
٦. التركيز على مساعدة المعاقين من خلال الأسرة والمجتمع.
٧. توفير خدمات للمعاقين.

الكفايات التي يجب أن يتمتع بها معلمو ذوو الاحتياجات الخاصة:

استناداً إلى عامر (٢٠٠٨) وزيتون (٢٠٠٣) لخّصت الباحثة أهم هذه الخصائص والتي تتمثل في:

١. أن يفهم الطريقة الخاصة بالتدريس لهؤلاء التلاميذ بالإضافة إلى أن يعرف كيف يوصل المعلومات المتاحة والمناسبة لهم.

٢. أن يعرف متوسط ذكائهم وأفضل القدرات العقلية والقدرة على التوافق مع توقعات التلاميذ.

٣. أن يهيئهم للمستويات المناسبة للانجازات المتوقعة داخل المجموعة.

٤. أن يكون مراعياً للفروق الفردية بينهم وواعياً لأهم النتائج في هذا المجال.

٥. أن يكون لديه القدرة على تقويم التلاميذ والقدرة على إدارة الصف.

٨. أن يكون لديه بعض المعارف عن ذوي الاحتياجات الخاصة والمشاكل الصحية المتعلقة بهم.

٩. الإلمام بالتخصصات الأخرى المتعلقة بمجال ذوي الاحتياجات الخاصة على أن يكون محباً للقراءة والانتفاع من المصادر المتصلة بعمله.

١٠. الإلمام بالبحوث التي تتعلق بمجال تخصصه.

١١. أن تتوافر فيه بدرجه كبيرة نفس القدرات المتوفرة في معلمي الأطفال، مثل المعرفة والمهارات العلمية والفهم الذي يعينه على اكتساب قدرات معينة أساسية في تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة.

وبطبيعة الحال تختلف هذه القدرات من معلم إلى أخر حسب المنصب الذي يشغله ونوع المدرسة التي يعمل فيها، على أن يكون لديه الاستعداد لتطوير البرنامج الذي يقدمه للأطفال ومساعدتهم في استخدام الأجهزة والوسائل المعينة، مع فهم كامل للمضامين الطبية والعاطفية والنفسية والاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة، وأن يكون على درجة عالية من الصحة العقلية والبدنية مع تقبل تام لهذه الفئة، ومعرفة احتياجاتهم وفهم مشاعرهم، وأن يساعد كل طفل في الارتباط بأقاربه وأصدقائه من حوله، ويكون لديه الشجاعة الكافية في شرح احتياجات وقدرات الأطفال وجعل رغباتهم متوافقة مع حاجات المجتمع الذي يعيشون فيه، والعمل على المطالبة

بحقوقهم لدى المسئولين والمساعدة في جعلهم مواطنون يفيدون ويستفيدون من المجتمع. (سلامة، ٢٠٠٢)

ويرى داوود (١٩٩٠) انه من الممكن تصنيف العاملين في مراكز المعـاقين عقليـاً إلـى الأصناف التالية، وذلك تبعاً لأدوارهم وتأهيلهم العلمي والفني:

١. الإداريون: ويشمل مدير المركز والسكرتيرة والمحاسب والمشرف الداخلي.

٢. الفنيون: ويشمل المربين والمرشد الاجتماعي والمشرف التربوي.

٣. الأخصائيون: ويشمل ذلك الطبيب والأخصائي النفسي، ومعالج النطـق، ومـدرب الرياضة والموسيقى.

٤. موظفو الخدمات المساندة: ويشمل السائق وربـة المنـزل والحـارس وعـاملات التنظيف.

هذا وليس من الضروري أن يزود كل مركز بكل ما سبق من عاملين إذ أن بعض الأخصائيين يمكن أن يخدم الواحد منهم أكثر من مركز في ذات الوقت.

ثانيا: الدراسات السابقة:

من خلال اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات تبين أن هناك عدد قليل من الدراسات التي تبحث في المشكلات التي تواجه العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل متخصص، ومن جهة أخرى هناك دراسات بعناوين مختلفة لكنها تتطرق بمحتواهـا لمـشكلات العاملين بأساليب وأهداف مختلفة متعددة، وما يميز هذه الدراسة عن غيرها هو شمولها وتغطيتها للمشكلات التي يعاني منها العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة مع ذاتهـم ومع ذوي الاحتياجات الخاصة ومشكلاتهم في العمل.

الدراسات العربية:

قام صندوق الملكة علياء للعمل الاجتماعي التطوعي عام (١٩٨٤) بدراسة مسحية للكـوادر الفنية العاملة مع المعاقين في الأردن هدفت إلى الإجابة عن عدد مـن الأسـئلة منهـا طبيعـة المشكلات المؤثرة سلباً في أدائهم وتولد لديهم ضغوطاً نفسية وربما تقود إلى الاحتراق النفسي. وكشفت الدراسة عن أن المشكلات التي يواجهها العاملون أبرزها ضعف التعاون الأسري وعدم توفر الوسائل والإمكانات المناسبة وتدني الرواتب وتعدد الإعاقات.

أجرى عطا (١٩٨٦) دراسة بهدف الكشف عن المشكلات الفنية والإدارية التـي يواجههـا مدرسو كليات المجتمع في الأردن كما يراها المدرسون أنفسهم، وتكونت عينـة الدراسـة مـن (١٣٠) مدرساً ومدرسة من كليات المجتمع الحكومية والخاصة في محافظة اربد وكانت نتائجها قلة التقدير المعنوي للمدرسين وقلة تشجيعهم حيث كانت هاتان المشكلتان من أهـم المـشكلات الرئيسية التي يواجهها مدرسو كليات المجتمع، كما أنه لوحظ وجود بعض الأنمـاط الإداريـة

المتسلطة، إضافة إلى ضعف الطلبة المقبولين وكثرة المساقات والامتحانات وعدم اخذ رأي المدرسين عند رفع المناهج وتدني رواتب المدرسين.

أجرى الربضي (١٩٩٠) دراسة بهدف التعرف إلى المشكلات التي يعاني منها المعوقون حركياً في محافظة اربد الأردن، حيث قام الباحث باختيار عينة عشوائية من مدينتي اربد والمفرق، اشتملت على (٧١) طالباً وطالبة، وقد أظهرت النتائج أن مستوى المعاناة لدى الإناث يفوق مثله لدى الذكور، ووجود مشكلات بين الفرد وذاته، والفرد مع المجتمع. وأشارت النتائج إلى أن ابرز هذه المشكلات التي يعاني منها المعوقون تمثلت في عدم الثقة بالنفس، وعدم شعور الفرد المعوق بإنسانيته، والشعور بالخجل، والقلق، والإحباط، وعدم مقدرة الفرد المعوق على الحركة بنفسه، وعدم القبول الاجتماعي، وعدم الرضا عن النفس، وعدم الاطمئنان، وعدم الاستقرار النفسي.

قام المساعدة (١٩٩٠) بدراسة هدفت إلى الكشف عن مشكلات الطلبة المعاقين حركياً، وسمعياً، وبصرياً في الجامعات الأردنية، وتكونت عينة الدراسة من (٥٥) طالباً وطالبة من أربع جامعات أردنية، وأظهرت نتائج الدراسة أن المجالات التي ظهر فيها اكبر عدد من المشكلات لدى الطلبة المعوقين في الجامعات الأردنية كانت على النحو التالي: المجال الخدمي، والمستقبلي، والصحي، والاجتماعي، والدراسي، والاقتصادي، والنفسي. وبينت النتائج عدم وجود فروق بين متوسطات المشكلات لدى الطلبة المعاقين في الجامعات الأردنية تعزى إلى متغيرات: الجنس، والمستوى الدراسي، ونوع الإعاقة، ومكان السكن، ودخل الأسرة الشهري، ونوع الكلية.

وفي دراسة يحيى (١٩٩٤) التي هدفت التعرف إلى مدى الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان على الدرجة الكلية والدرجات الفرعية لأبعاد استبانة الرضا الوظيفي، والفروق في الرضا الوظيفي بينهن، التي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية والعمر ومستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة، وتألفت عينة الدراسة من (١٠٠) معلمة من العاملات في مراكز التربية الخاصة بالإعاقة العقلية في مدينة عمان، واستخدم للدراسة استبانة من إعداد الباحث، وقد تم إيجاد صدق وثبات لها مقبولين لأغراض الدراسة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن ٤٩% من عينة الدراسة قد اظهرن رضاهن الوظيفي في العمل مع المعاقين عقلياً. كما أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، أو لمتغير العمر أو لمتغير الخبرة أو لمتغير المستوى التعليمي على الدرجة الكلية والدرجات الفرعية لاستبانه الرضا الوظيفي على بعدي الدخل(α = ٠,٠٥) والحوافز(α = ٠,٠٥)، ومتغير المستوى التعليمي.

وهدفت دراسة الشيباني وحسن (١٩٩٧) إلى معرفة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الخاصة ومستويات الأمن النفسي لديهم، وما هي العلاقة بينهما، وتكونت العينة من (٦٠) معلماً ومعلمة من مراكز التربية الخاصة في مدينة بنغازي، وتم استخدام مقياس الفاعوري (١٩٩٠) للضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الخاصة، واختبار(ماسلو) للطمأنينة الانفعالية المترجم والمعد من قبل سلامة (١٩٧٢)، بعد قيام الباحثين باستخراج صدقهما وثباتهما، بعد تطبيق الأداتين على عينة الدراسة، أظهرت النتائج أن كل أبعاد مقياس الضغوط المهنية تعد ضغطاً مهنياً على المعلمين في مراكز التربية الخاصة وهي: المناهج، والعلاقات مع الأهل، وخصائص المتعلم، وظروف العمل مع المعوقين، وخصائص المعلم، إذ حصلت على

وزن مئوي اقل من (٥٠%) وأشارت النتائج كذلك إلى أن (٧٣%) من المعلمين العاملين في مراكز عينة البحث يعانون من عدم الشعور بالأمن إذ تزيد درجاتهم عن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة، كما أشارت النتائج إلى اعتماد كل من المتغيرين على الأخر وأنهما غير مستقلين، وأن العلاقة بين المتغيرين قوية.

كما هدفت دراسة الفرح (٢٠٠١) إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في معرفة اختلاف مستوى الاحتراق النفسي باختلاف بعض المتغيرات كالجنس والجنسية والتخصص العلمي والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة و الراتب الشهري ونوع الإعاقة، كما هدفت الدراسة إلى تقديم مضامين إرشادية معينة من شأنها أن تساعد المسئولين والعاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة لتحقيق فهم أفضل لمشكلة الاحتراق النفسي في مجال الخدمات النفسية والاجتماعية، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٢٢) مشاركاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من جهات مختلفة يوجد فيها عاملون مع ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر. وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام مقياس (ماسلاش) للاحتراق النفسي المعرب بعد استخراج دلالات مقبولة من الصدق والثبات، وبحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" واختبار تحليل التباين لإجابات المشاركين في الدراسة توصلت الدراسة إلى أن درجة الاحتراق النفسي الكلية لدى أفراد العينة كانت متوسطة، وإن الذكور العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة أكثر إحساساً من الإناث بنقص الشعور بالانجاز، وإن غير القطريين من العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة كانوا أكثر تعرضاً من القطريين للاحتراق النفسي. بالإضافة إلى أن المتخصصين في علاج وتدريب ذوي الاحتياجات الخاصة هم أكثر احتراقاً من فئتي المعلمين والمتخصصين في مجال التربية الخاصة. وبشكل أدق هم أكثر إحساساً بالإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالانجاز من فئتي

المعلمين والمتخصصين في مجال التربية الخاصة، كما لم تظهر أية فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير المستوى التعليمي أو لمتغير سنوات الخبرة بين متوسطات درجات أفراد العينة سواء على العلامة الكلية لاختبار الاحتراق النفسي أو على أبعاده الفرعية الثلاث وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الاحتراق النفسي كان أعلى لدى العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة ممن تقل رواتبهم الشهرية عن ٥٠٠ ريال، حيث اتضح ذلك من خلال العلامة الكلية للمقياس وبعد الجهد الانفعالي.

وأجرى بني عطا (٢٠٠٣) دراسة بهدف التعرف إلى المشكلات التي تواجه معلمي التربية الرياضية في عملية دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس وزارة التربية والتعليم، واختار الباحث عينة اشتملت على (١٤٩) معلماً ومعلمة واستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشارت النتائج إلى أن اغلب المشكلات التي تواجه معلمي التربية الرياضية هي من النوع المتوسط الحدة، كما وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد الدراسة للمشكلات تعزى إلى نوع المدرسة ولصالح المعلمين في المدارس الخاصة ومدارس الوكالة وإلى المرحلة الدراسية ولصالح المعلمين فيما يتصل بإعداد اختبارات التقويم الختامي والمتعلقة بقياس مستوى أداء الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة.

وقام سميري (٢٠٠٣) بدراسة بهدف التعرف إلى اتجاهات معلمي التربية نحو تدريس الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في المدارس الخاصة في مدينة عمان، وبلغت عينة الدراسة (١٠١) معلماً منهم (٦٩) معلماً و(٣٢) معلمة وقام الباحث بتصميم الاستبيان المكون من (٢٥) فقرة ومقسم إلى أربعة أبعاد: النفسي والاجتماعي والتربوي والفني، وقد

أظهرت النتائج إلى جود اتجاهات ايجابية لدى المعلمين للأبعاد النفسي والاجتماعي والفني وبدرجة جيدة للبعد التربوي، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في البعدين النفسي والاجتماعي ولصالح الذكور، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري العمر فئة (٣٦) فما فوق والخبرة فئة (١٥) سنة فما فوق، كما لم تظهر الدراسة فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

كما هدفت دراسة بطاينة ومقابلة (٢٠٠٤) التعرف إلى مشكلات الأفراد المعاقين حركياً في محافظة اربد، وبيان علاقة هذه المشكلات بكل من الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمل، والمستوى التعليمي، ومكان الإقامة، ولتحقيق ذلك طورت أداة لقياس مشكلات الأفراد المعاقين حركياً، تتوافر فيها شروط الصدق والثبات المناسبة، ومن ثم توزيعها على عينة مكونة من (١٨٠) فرد معاق حركياً في اربد، وكشفت نتائج الدراسة عن أن درجة المشكلات للمعاقين حركياً كانت ضمن درجة (غالباً)، وبينت النتائج أيضاً فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات للمعوقين حركياً تبعاً لمتغيرات: الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين، والعمل لصالح الذين يعملون، والمستوى التعليمي لصالح الجامعيين. كما كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية تعزى إلى متغير الجنس، ومكان الإقامة، وقدم الباحثان عدداً من التوصيات في ضوء نتائج الدراسة.

وفي دراسة أجراها المومني (٢٠٠٤) بهدف التعرف إلى المشكلات التي يعاني منها ذوي الاحتياجات الخاصة (المعاقون حركياً) في محافظتي عجلون والمفرق، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٣) فرداً مسجلين في المؤسسات الاجتماعية، واستخدم الباحث استبيان لهذا الغرض بلغ عدد فقراته (٣٠) فقرة تغطي العلاقة بين الفرد وذاته والعلاقة بين الفرد وأسرته والعلاقة بين

الفرد والمجتمع. واستخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين المتعدد واختبار نيومن كولز واختبار(ت). وقد دلت نتائج الدراسة على أن هناك معاناة كبيرة للمعاقين في المجتمع، وأن المشكلات التي يعاني منها المعاقون حركياً في محافظة عجلون أكثر من المشكلات التي يعاني منها المعاقون في محافظة المفرق. كما أظهرت النتائج بأنه كلما ارتفع المؤهل الأكاديمي إلى الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة كما قلت المشاكل لديهم. وبناءً على ذلك أوصى الباحث على استخدام برامج توعية خاصة بأفراد المجتمع حول كيفية التعامل مع الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.

و قامت أبو غزالة (٢٠٠٨) بدراسة هدفت التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة لذوي الاحتياجات الخاصة، تكونت عينة الدراسة من (٨١) فرداً من العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردنـي لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة في الأردن. ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانة، حيث تكونت أداة الدراسة من قسمين: القسم الأول يتضمن معلومات عامة عن أفراد عينة الدراسة، والقسم الثاني يتضمن (٥٧) عبارة موزعة على (٥) مجالات، تم توزيعها على عينة الدراسة، وبعد إجراء المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية: رضا العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة عن العمل في هذه المؤسسات في مجال القيادة الناجحة ومجال العلاقات الاجتماعية كانت بدرجة عالية، ورضاهم في المجال الرياضي ومجال فرص النمو والتقدم في العمل كانت بدرجة متوسطة، وعدم فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً للمتغيرات، الجنس، والمؤهل العلمي،

والحالة الاجتماعية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في درجة الرضا الوظيفي لديهم يعزى لمتغير الخبرة لصالح عدد سنوات الخبرة (١١-١٥) سنة.

وأجرى الشمري (٢٠٠٨) دراسة بهدف التعرف إلى واقع الخدمات التي تقدمها مراكز مصادر التعلم للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في منطقة القريات بالمملكة العربية السعودية. كما هدفت الدراسة التعرف إلى الصعوبات التي تواجه هذه المراكز في أثناء أدائها لأعمالها، وتكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس الأساسية والمعلمين الذين يدرسون المرحلة الأساسية في محافظة القريات بالمملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (١٠٦). وقام الباحث باختيار عينة عشوائية من هذا المجتمع حيث بلغت (٩٠) فرداً، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير أداة وهي استبانة مكونة من (٢٥) فقرة، وقد دلت نتائج الدراسة أن الخدمات التي تقدمها مراكز مصادر التعلم لذوي الاحتياجات الخاصة في المرحلة الأساسية في محافظة القريات بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس كانت متوافرة بدرجة متوسطة، وكشفت الدراسة عن مجموعة من الصعوبات التي تواجه عمل هذه المراكز ومنها: ضعف المعلمين في استخدام الوسائل التعليمية الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة وعدم الوعي بأهمية مراكز مصادر التعلم، وعدم تفاعل الأهل مع مراكز مصادر التعلم، وتدني المخصصات المالية المرصودة لها، وبعد المكان المخصص للطلبة ذوي الاحتياجات لاستخدام الوسائل.

وقامت طوالبة (٢٠٠٩) بدراسة بهدف التعرف إلى المشكلات التي يعاني منها المعاقون حركياً في الأردن واقتراح الحلول المناسبة لها، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانة مكونة من (٥١) فقرة موزعة على ثلاث مجالات هي: المشاكل التي يعاني منها ذوي

التحديات الحركية ومجال المشاكل نحو الفرد والمجتمع، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (١٢٠) معاقاً حركياً وبعد جمع البيانات وإجراء التحليل الإحصائي المناسب أظهرت النتائج درجة متوسطة في مفهوم الذات والعلاقة بين المعوق والمجتمع في إطار الأسرة والمجتمع الأردني، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة: العلاقات بين المعوق، والعلاقات بين المعوق وأسرته، والعلاقات في إطار المجتمع، والأداة ككل تبعاً لمتغير الدخل الشهري وكانت الفروق لصالح الدخل المتوسط، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، والمستوى التعليمي، ومكان الإقامة.

الدراسات الأجنبية:

قام فيميان وسانتورو (Fimian & Santoro, ١٩٨٦) بدراسة على عينة قوامها (٣٦٠) معلماً من معلمي التربية الخاصة وأشارت نتائج الدراسة أن ٢٥% من عينة الدارسة يعانون من توتر العمل، وأن حوالي ٥٠% من تلك العينة قد حصلوا على أجازات مرضية بسبب مشكلات لها علاقة بالتوتر الناجم عن ظروف العمل مع المعاقين، وأن ٥٠% من المعلمين أصبحت اتجاهاتهم نحو تعليم المعاقين سلبية بعد ممارستهم العمل. وأن حوالي ٨٧% من عينة الدراسة أشاروا إلى أن العمل مع المعاقين يتضمن ضغوطاً من درجة متوسطة، وأن ٤٥% من عينة الدراسة أشارت إلى أن العمل مع المعاقين يتضمن ضغوطاً من درجة عالية، وقد أشار عدد من المعلمين إلى أن غالباً ما يشعرون بنقص في التقدير والترقية وفرص التقدم في العمل مع المعاقين، وكذلك تدني الدخل، كما وجد أن مصادر التوتر ذات الدرجة المتوسطة هي الوقت غير الكافي في العمل مع المعاقين بالإضافة إلى إحساسهم بالإحباط الناجم عن تدني مستوى

الدافعية عند المعاقين، وكذلك اضطرارهم للتعامل مع القوانين والأنظمة غير الملائمة التي تضعها المؤسسات المختلفة والمدارس التي يوجد فيها معاقين.

أما الدارسة التي قام بها بيرزاني وهيفتز(Bersani and Heifetz, ١٩٨٥) بهدف التعرف إلى المصادر المحتملة للتوتر والرضا عن الوظيفة كما يراها العاملون مع المعاقين عقلياً بشكل مباشر، فقد أشارت نتائجها إلى أن الفقرات التي لها علاقة بالإقامة في المؤسسة والتعامل مع المعاقين عقلياً بشكل مباشر كان لها ارتباط أكثر بالرضا عن الوظيفة من الفقرات المتعلقة بالعمل نفسه، وهذا يعكس أهمية إيجاد فرص ليعيش العاملون مع المعاقين عقلياً في جو اسري يرتبط به الأفراد دائماً معاً. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن الفقرات التي لها علاقة بالإقامة في المؤسسة والتعامل مع المعاقين بشكل مباشر شكلت مصدراً اكبر للتوتر مما هو الحال بالنسبة للفقرات المتعلقة بالعمل نفسه بشكل عام.

وقام يوكي (Yiu-kee, ١٩٩٥) بدارسة على عينة بلغت (١٣٢) مشاركاً من العاملين في الخدمات الصحة النفسية في هونغ كونغ، كالأخصائيين النفسيين ومرشدي الصحة النفسية والأطباء النفسيين والأخصائيين الاجتماعيين وممرضي الصحة النفسية، بهدف التعرف إلى العلاقة بين الاحتراق النفسي من جهة ووضوح الهدف من الحياة ومستوى للدافعية من جهة أخرى. وقد تبين أن هناك علاقة ارتباطيه قوية بين مستوى الاحتراق النفسي وكل من وضوح الهدف من الحياة ومستوى الدافعية. وكشفت الدراسة عن أن أعلى مستوى من الاحتراق النفسي كان بين ممرضي الصحة النفسية، في حين أن أدنى مستوى كان بين الأطباء النفسيين.

وقامت لجنة تكافؤ الفرص، هونج كونج (EOC, ١٩٩٨) بدراسة هدفت إلى إجراء مسح حول العوائق التي تقف في وجه الأشخاص الذين يعانون من إعاقات خلال الحياة اليومية، فيما

يتعلق بالتعليم، والخدمات، والتسهيلات، والأنشطة الرياضية، ومدى ظهور العوائق، وتأثيرها في الحياة اليومية على الأشخاص المعاقين، وقد قسم المسح إلى مرحلتين: تشكيل أمثلة حول الاستبيان الذي تم في الدراسة، ثم استخدام المقابلات بطرح عدد من الأسئلة، والقيام ببحث مسحي: حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان تركيبي عن طريق مقابلات وجهاً لوجه، وتم اختيار الأشخاص بطريقة الطبقات المتعددة للإعاقات مثل(الضعف البصري، وضعف السمع، والإعاقات الجسدية، والإعاقات العقلية، والمرض العقلي، والإمراض المزمنة). وأظهرت نتائج المسح ضرورة عمل التوصيات التالية: الخدمات المقدمة لهؤلاء المعاقين ليست كافية كوسائل النقل والسكن وغير مجهزه للإعاقات، كما يواجه المعاقون مشاكل في المنشآت العامة، أما فيما يتعلق بالأنشطة الرياضية فإن مستوى المشاركة الكلية للمعاقين في هذه الأنشطة كانت فوق ٥٠% حيث أن ٦٢% منهم يشاركون مرة بالأسبوع على الأقل، وثلث عينة الدراسة لم تشارك في هذه الأنشطة نتيجة طبيعة إعاقاتهم، وأيضاً إلى نقص المنشآت الرياضية لأصحاب الإعاقات المختلفة، وقلة الاهتمام بهم في هذا المجال.

وأجرى جوثري (Guthrie, ١٩٩٨) دراسة بهدف التعرف إلى مدى شيوع المواقف السلبية والايجابية تجاه الأساتذة المعاقين حركياً في البيئات الجامعية، وتكونت عينة الدراسة من (١٧٤) طالباً جامعياً، (٦٤) ذكور و(١١٠) إناث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. ووضعت ظروف الأساتذة الثمانية وجرى ذلك بوضع قائمة لصفات ومقياس التضايق والتحاشي الاجتماعي وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في عدد السمات الايجابية المنسوبة لكل أستاذ، ووجد أن حالة العوق فقط كانت مقترنة بعدد السمات السلبية المنسوبة للأساتذة.

والدراسة التي أجرتها روبنسون (Robinson, ٢٠٠٠) والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين رضا مدرسي المرحلة الابتدائية عن عملهم والإشراف الإكلينيكي المستخدم في المدارس التي يعملون بها، والعمل على زيادة الرضا لدى المدرسين من خلال زيادة تطبيق هذا الأسلوب الإشرافي. وأظهرت نتائج هذه الدراسة عن وجود اختلاف في المتوسطات الحسابية للمدارس الثلاث التي تم اختيارها عشوائياً من حيث أسلوب الإشراف الإكلينيكي المستخدم وعلاقته برضا المعلمين عن مهنتهم، وزيادة تطبيق هذا الإشراف يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي لدى مدرسي المدارس الابتدائية.

قام تريون(Tryon, ٢٠٠٠) بدراسة حول العلاقة بين التقدير الذاتي لدى الأفراد المعاقين حركياً وممارسة الأنشطة الرياضية للتغلب على بعض المشكلات التي يعانون منها. وتكونت عينة الدراسة من (١٦) مشاركاً يعانون من إعاقة حركية، وأظهرت نتائج الدراسة بان هناك علاقة هامة بين التقدير الذاتي والمشاعر الراهنة بالعزلة عن طريق ممارسة بعض الأنشطة الحركية، وأن العوق قد يظهر في أي مرحلة من مراحل الحياة لذا يجب الاهتمام على معالجة المشاكل التي يمكن أن تواجههم.

وفي دراسة جيجر (Geiger, ٢٠٠٢) هدفت إلى تحديد درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس باستخدام عشرة من الأبعاد التي تستند إلى نظرية هيرزبرج في الدافعية (١٩٦٧) ومعرفة اثر كل من الجنس، والعمر، والفروقات في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. وقد توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلوريدا بشكل عام يبدون الرضا عن وظائفهم، و أن أعلى درجات الرضا الوظيفي على بعد العمل نفسه، في حين أن اقل درجات الرضا الوظيفي التي ظهرت على بعد الراتب. وقد أظهرت النتائج أن أعضاء

هيئة التدريس راضون عن أعمالهم في أبعاد (الانجاز، والعمل، والعلاقات بين الزملاء)، أما عدم رضاهم فيرجع لأبعاد (النمو، والسياسة، والقيادة، والإشراف، والرواتب).

كما أجرى كلان وسال (٢٠٠٥، Klann & Sal) دراسة في جنوب أفريقيا بعنوان" تقييم فلسفة وأهداف مراكز التعلم في كيب تاون". وهدفت الدراسة إلى الكشف عن الفلسفة العامة والأهداف التي تسعى مراكز مصادر التعلم الحكومية في مدينة كيب تاون لتحقيقها، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الخدمات التي تقدمها هذه المراكز. وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٠) معلماً يعملون في المدارس الأساسية والمتوسطة، حيث طبق الباحثان عليهم استبانة مكونة من (٥٠) فقرة توزعت على أربعة مجالات هي: الفلسفة، والأهداف، والخدمات، والصعوبات، والاقتراحات، وكشفت الدراسة عن تدني نوعية الخدمات التي تقدمها هذه المراكز وخصوصاً في مجال تكنولوجيا التعليم.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع واستعراض الباحثة على ما هو متاح ومتوفر من الدراسات السابقة تم استخلاص النتائج التالية:

إن بعض الأبحاث والدراسات تناولت المشكلات والصعوبات التي تواجه ذوي الاحتياجات الخاصة، مثل دراسة المومني (٢٠٠٤)، ودراسة بطاينة ومقابلة (٢٠٠٤)، ودراسة طوالبة (٢٠٠٩). والبعض الأخر منها أشار إلى موضوع الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي والمشكلات الفنية والإدارية والمشكلات عند معلمي التربية الخاصة والعاملين في المؤسسات التابعة للاتحادات الرياضية ومراكز ومدارس ذوي الاحتياجات الخاصة، كدراسة يحيى (١٩٩٤)، ودراسة الفرح (٢٠٠١)، ودراسة أبو غزالة (٢٠٠٨)، ودراسة بيرزنتني

وهيفتز(Bersani and Heifetz, ١٩٨٥)، والبعض منها أشار عن واقع الخدمات التي تقدمها مراكز مصادر التعلم لذوي الاحتياجات الخاصة في دول ومناطق مختلفة، حيث استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتشابهت هذه الدراسات مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي وكذلك الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في البيئة التي أجريت فيها هذه الدراسة، وكذلك في حجم العينة التي أجريت عليها هذه الدراسة، وأيضاً في عدد مجالات الدراسة وعدد عبارات الاستبيان لكل مجال، وتميزت الدراسة الحالية في الكشف عن بعض المشكلات التي تواجه العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة اربد- الأردن ومحاولة الوصول إلى الحلول التي تساهم في التخفيف من هذه المشكلات، وتناولت الدراسة الحالية مجتمع الدراسة المكون من العاملين في هذه المؤسسات والمراكز، كما أنها جمعت (٣) مجالات أساسية للمشكلات المتعلقة بالعاملين.

و قد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة مما يلي:

١- التعرف إلى المنهج المناسب لهذه الدراسة.

٢- التعرف إلى أداة الدراسة المناسبة.

٣- اختيار مجتمع وعينة الدراسة.

٤- الاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة.

٥- التعرف إلى الأساليب الإحصائية المناسبة والتي يمكن استخدامها في مثل هذه الدراسة.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

يتضمن هذا الفصل إجراءات الدراسة بهدف التعرف إلى بعض المشكلات التي تواجه العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة اربد- الأردن، ويتضمن وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعت في تنفيذ الدراسة، والتي تشمل مجتمع الدراسة، وأداة الدراسة، والإجراءات المتبعة لتحقق من الصدق والثبات، والمعالجة الإحصائية في استخراج النتائج وتحليلها.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لجمع البيانات من قبل الباحثة من خلال الفترة الواقعة ما بين ٢٠ /٥ /٢٠١٠- ٣١/ ٥ /٢٠١٠.

مجتمع وعينة للدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات والمراكز والمدارس الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية في محافظة اربد (ملحق رقم ٥)، والبالغ عددها (٧)، حيث بلغ عدد العاملين فيها (٧١) عاملاً، وبلغ عدد الإناث (٦٦) والذكور (٥). والجدول رقم (١) يبين ذلك.

جدول (١)

توصيف أفراد عينة الدراسة حسب التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٥	٧,٠ %
	أنثى	٦٦	٩٣,٠ %
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فما دون	١٠	١٤,١%
	كلية متوسطة	٢٤	٣٣,٨ %
	بكالوريوس	٢٧	٣٨,٠ %
	دراسات عليا	١٠	١٤,١ %
الدخل	اقل من ١٥٠ دينار	٢٧	٣٨,٠ %
	١٥١- ٣٠٠ دينار	٣٤	٤٧,٩ %
	٣٠١ دينار فما فوق	١٠	١٤,١ %
سنوات الخبرة	٥-١سنوات	٤٠	٥٦,٣ %
	١٠-٦ سنوات	١٣	١٨,٣ %
	أكثر من ١٠ سنوات	١٨	٢٥,٤ %
مكان الإقامة	مدينة	٤٦	٦٤,٨ %
	قرية	٢٥	٣٥,٢ %
	المجموع	٧١	١٠٠,٠

يبين جدول رقم (١) توصيف أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة وتتضمن الجـنس، المؤهل العلمي، والدخل، وسنوات الخبرة، ومكان الإقامة.

أداة الدراسة:

قامت الباحثة بتطوير استبيان لجمع البيانات من العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة اربد، وقد اشتمل الاستبيان على أربعة وأربعين عبارة لتغطية المجالات الثلاثة التالية:

المجال الأول: يشتمل على المشكلات العاملين مع ذاتهم والمشار إليها في الاستبيان من العبارة (١- ١٤).

المجال الثاني: يشتمل على مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة والمشار إليها في الاستبيان من العبارة (١٥- ٢٧).

المجال الثالث: يشتمل على مشكلات العاملين في المجال المهني والمشار إليها في الاستبيان من العبارة (٢٨- ٤٤).

صدق أداة الدراسة:

بغرض التأكد من صدق أداة الدراسة قامت الباحثة بعرض الاستبيان على عدد من الخبراء، (ملحق رقم ١)، من ذوي المعرفة في مجال علوم الرياضة، وطلب منهم إبداء أرائهم وملاحظاتهم حول صلاحية هذه العبارات لقياس أهداف الدراسة، وإبداء اقتراحاتهم من حيث صحة العبارات من الناحية اللغوية، ومدى مناسبة العبارات للمجال الذي تندرج تحته، وتمثيلها للغرض الذي صممت من أجله، وبعد جمع ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول صلاحية تلك العبارات تم تعديل العبارات بناءً على اقتراحات المحكمين لتظهر الاستبانة بصورتها النهائية (ملحق رقم ٣).

ثبات أداة الدراسة:

بهدف التأكد من ثبات أداة الدراسة، قامت الباحثة بالتحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) بتطبيق الاختبار، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج مجتمع وعينة الدراسة مكوّنة من (٣٠) فرد، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين على أداة الدراسة ككل، حيث تراوح بين (٠,٨٧-٠,٨١) وكان أعلاها لمجال "مشكلات العاملين في المجال المهني"، بينما أدناها كان للمجال " مشكلات العاملين مع ذاتهم" .

كما تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا للمجالات والأداة ككل، إذ تراوح بين (٠,٧٤-٠,٨٠)، واعتبرت هذه النسب مناسبة لغايات هذه الدراسة.

جدول (٢)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ وثبات الإعادة لمجالات الدراسة والأداة ككل

المجال	الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة
مشكلات العاملين مع ذاتهم	٠,٨٠	٠,٨١
مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة	٠,٧٤	٠,٨٤
مشكلات العاملين في المجال المهني	٠,٧٥	٠,٨٥
المشكلات ككل	٠,٨٥	٠,٨٧

تصحيح أداة الدراسة:

تم اعتماد التدرج الخماسي للإجابات بحيث تأخذ الإجابة عالي جداً (٥) درجات، والإجابة عالي (٤) درجات، والإجابة متوسط (٣) درجات، والإجابة منخفض درجتين، والإجابة منخفض جداً درجة واحدة.

كما اعتمد المعيار التالي في الحكم على المتوسط الحسابي:

١. اقل من ٢,٣٣ بدرجة متدنية.

٢. من ٢,٣٤- ٣,٦٦ بدرجة متوسطة.

٣. ٣,٦٧ فما فوق بدرجة كبيرة.

إجراءات تطبيق الدراسة:

لغرض تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بالخطوات والإجراءات التالية:

١. قامت الباحثة بمراجعة الأدب النظري الخاص بموضوع الدراسة وبناء استبانة للتعرف إلى مشكلات العاملين مع ذاتهم، ومشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة، ومشكلات العاملين في المجال المهني.

٢. قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة على مجموعة من الخبراء للتأكد من صدقها وقدرتها على تحقيق أهداف الدراسة.

٣. قامت الباحثة بالتأكد من ثبات أداة الدراسة بالتحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest)، وأيضاً من خلال استخدام معادلة كرونباخ ألفا للمجالات والأداة ككل.

٤. قامت الباحثة بعد التأكد من صدق وثبات الأداة بتطبيقها على مجتمع الدراسة، وجمع البيانات وإدخالها إلى ذاكرة الحاسوب وإجراء العمليات الإحصائية اللازمة لاستخراج النتائج.

المعالجة الإحصائية:

بغرض تحليل البيانات واستخراج النتائج تم استخدام الرزم الإحصائية الخاصة بالعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع عبارات مجالات الدراسة، وتطبيق اختبار (ت) للكشف عن وجود فروق في المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة والمجوع الكلي لهما تبعاً لمتغير مكان الإقامة، وتطبيق تحليل التباين الأحادي للكشف عن فروق في المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة والمجموع الكلي لهما تبعاً لمتغير الدراسة مستوى الدخل والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وأيضاً من خلال استخدام معادلة كرونباخ ألفا لأغراض حساب ثبات الأداة.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

عرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرض ومناقشة للنتائج التي تم التوصل إليها، بعد أن قامت الباحثة بجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة، وقامت الباحثة بعرضها وفقاً لتساؤلات الدراسة:

السؤال الأول: "ما المشكلات التي تواجه العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة اربد؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والمجموع الكلي لهما.

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	٣	مشكلات العاملين في المجال المهني	٣,٥٤	.٤٤
٢	٢	مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة	٢,٦٧	.٥٨
٣	١	مشكلات العاملين مع ذاتهم	٢,١٤	.٥٩
		المشكلات ككل	٢,٨٤	.٣٣

يبين الجدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة، حيث جاءت مشكلات العاملين في المجال المهني في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٥٤)، بينما جاءت مشكلات العاملين مع ذاتهم في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٢,١٤)، وبلغ المتوسط الحسابي للمشكلات ككل (٢,٨٤).

وتعزو الباحثة ارتفاع المشكلات التي تواجه العاملين في المجال المهني إلى عدم تناسب دخلهم الشهري مع مستوى معيشتهم من حيث الأكل والشرب والإقامة، حيث أن ٣٨% من العاملين يأخذون راتب أقل من (١٥٠) دينار والذي يعتبر الحد الأدنى لدخل الفرد وحسب قانون العمل الأردني، إضافة إلى ذلك فإن ٦٤,٧٨% من عينة الدراسة يعيشون في المدينة مما يترتب عليه مصاريف أكبر ويزيد من حجم مشكلاتهم، وينتج من ذلك عدم رضا العاملين في المؤسسات التي يعلمون بها رغم وجود رغبتهم الشخصية لمساعدة أفراد ذوي الاحتياجات خاصة.

هذا وقد بلغ عدد العاملين الذين يتقاضون اقل من (١٥٠) دينار (٢٧) عاملاً مع العلم بأن خط الفقر في الأردن يصل إلى (٥٠٠) دينار، وقد أشارت دراسة صندوق الملكة علياء للعمل الاجتماعي التطوعي عام (١٩٨٤) للكوادر الفنية العاملة مع المعاقين في الأردن، أن من ابرز المشكلات التي يواجهها العاملون هي تدني الرواتب.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على العبارات، حيث كانت على النحو التالي:

١. مشكلات العاملين مع ذاتهم

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات "مشكلات العاملين مع ذاتهم" مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرتبة	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	١٢	أشعر بالإنجاز عند تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة	٤,١٥	١,١٢
٢	٩	أشعر بالإرهاق بعد أداء عملي	٢,٨٠	١,٢٦
٣	١٤	أعاني من عدم ممارسة الأنشطة الرياضية	٢,٦٦	١,٣١

الرتبة	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٤	١١	أشعر بالضغط النفسي	٢,٥٤	١,٢٥
٥	٦	أعاني من عدم توافر عوامل الراحة والاطمئنان داخل المجتمع	٢,٣١	١,٢٧
٦	١٣	أعاني من سياسة الأهل بتوقع الفشل	٢,٢٤	.٩٨
٧	٧	أشعر بالقلق الدائم	٢,٠٦	١,١٥
٨	١٠	أنا غير قادر على الابتكار	١,٨٦	.٩٦
٩	٢	أعاني من الإحباط	١,٧٥	١,٠٠
١٠	٤	أعاني من الشعور بالخجل	١,٦٦	١,٠٠
١١	٨	أعاني من عدم قدرتي على إيصال المعلومات بطريقة صحيحة	١,٥٨	.٨٤
١٢	٣	أشعر بعدم الرضا عن نفسي	١,٥٥	.٩٤
١٣	١	أعاني من عدم الثقة بالنفس	١,٤٢	.٨٦
١٤	٥	أعاني من عدم قدرتي على تحمل المسؤولية	١,٤٢	.٨٤

يبين الجدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مشكلات العاملين مع ذاتهم، حيث جاءت العبارة رقم (١٢) والتي تنص على "أشعر بالإنجاز عند تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,١٥)، بينما جاءت العبارة رقم (٥) ونصها "أعاني من عدم قدرتي على تحمل المسؤولية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (١,٤٢).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى عدم إعطاء المراكز فرصة كافية للعاملين بحرية تصرفهم في تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة إذ ترغب إدارة هذه المؤسسات في إظهار نفسها أمام الأهل والمجتمع وأنه يعود إليهم كل الفضل وبالمقابل في حالة عدم انجاز عمل معين تقع المسؤولية على العاملين أنفسهم مما يؤدي إلى عدم الثقة بالنفس أو انخفاضها فهاتين الفقرتين مترابطتين وهذا ما تؤكده نتيجة هذه الدراسة. ومن هذا الجدول هناك تأكيد أخر أن العاملين

الذين لديهم رغبة في تقديم المساعدة لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة مـن خـلال شـعورهم بالانجاز عند تعليمهم، حيث جاءت نتيجة هذه العبارة في المرتبة الأولى وما هذا إلا تأكيداً على مناقشة الجدول السابق.

وجاءت هذه النتيجة متفقة مع الدراسة التي قام بها (Fimian & Santoro, ١٩٨٣) حيـث جاء فيها أن إحساس المعلمين بالإحباط ناجم عن تدني مستوى اضطرارهم للتعامل مع القوانين والأنظمة غير الملائمة التي تضعها المؤسسات المختلفة والمدارس التي يوجد فيها معاقين. وهذا قد يؤدي إلى عدم الشعور بتحقيق الذات وهي احد الحاجات الضرورية التي ذكرت في نظريـة ماسلو للحاجات الإنسانية فقد وضع هذه الحاجة في أعلى حاجات الهرم.

٢. مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات "مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة" مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرتبة	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	٢٧	هناك فروق فردية كبيرة بين ذوي الاحتياجات الخاصة	٣,٧٠	١,١٨
٢	٢٣	أشعر بنقص الوعي عند الجماهير بمساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة	٣,٤٥	١,٢٦
٣	١٦	أشعر بالشفقة على ذوي الاحتياجات الخاصة	٣,٣٧	١,٣٥
٤	٢٠	أعاني من عدم توافر خدمات خاصة ضمن المؤسسات الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة	٣,١٥	١,٢٥

الرتبة	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٥	١٥	أعاني من الاتجاهات السلبية في المجتمع حيث تحط المكانة الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة	٣,١٣	١,١٢
٦	١٩	أشعر بأن حقوق الرعاية الطبية لذوي الاحتياجات الخاصة ضعيفة	٣,٠٦	١,١٨
٧	٢٥	أشعر بعدم اهتمام الكثير من الدارسين الأردنيين بفئة العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة	٢,٩٠	١,٠٤
٨	٢٦	أعاني من عدم توفر الوسائل التعليمية	٢,٥١	١,٢٩
٩	١٧	أشعر بأن ذوي الاحتياجات الخاصة هم أفراد مستهلكون فقط	٢,٤١	١,٢٥
١٠	٢٢	أشعر أن ذوي الاحتياجات الخاصة عبء على المجتمع	١,٨٩	١,١٩
١٠	٢٤	أعاني من صعوبة التواصل مع ذوي الاحتياجات الخاصة	١,٨٩	.٩٥
١٢	١٨	أعاني بنقص في التصرف بصورة طبيعية أمام ذوي الاحتياجات الخاصة	١,٨٢	١,٠٣
١٣	٢١	أشعر بالخجل للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة	١,٣٨	١,٠١

يبين الجدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث جاءت العبارة رقم (٢٧) والتي تنص على "هناك فروق فردية كبيرة بين ذوي الاحتياجات الخاصة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٠)، بينما جاءت العبارة رقم (٢١) ونصها "أشعر بالخجل للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (١,٣٨).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى عدم وجود تخصصية في مراكز رعاية الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث ظهرت فروق فردية كبيرة بين ذوي الاحتياجات خاصة (سواء كانت في نفس الإعاقة أو إعاقات مختلفة) والتي يمكن اعتبارها من اكبر المشكلات المتعلقة في عملهم مع هذه الفئة، وأقل هذه المشكلات هي شعور العاملين بالخجل والتصرف معهم بصورة طبيعية مما يدل على أن هؤلاء العاملين يتمتعون بدرجة عالية من الكفاءة والقدرة في تعاملهم مع تلك الفئة بالإضافة إلى تأكيد رغبتهم بالعمل معهم. كل هذا دليلاً واضحاً على أن مصدر المشكلات هو تعامل المؤسسات مع العاملين فيها ورغبتهم في إشغالهم اكبر قدر ممكن مقابل أجور ضئيلة، أي أنه يجب على إدارة المراكز البحث عن داعمين وممولين ومساعدين لهذه المراكز حتى توفر اكبر عدد من الكادر المؤهل الجاد والراغب لعمله وكل ذلك من اجل مساعدة أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.

وهذا يتعارض مع ما جاء في دراسة أبو غزالة (٢٠٠٨)، حيث أظهرت دراستها رضا العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة عن العمل في هذه المؤسسات في مجال القيادة الناجحة ومجال العلاقات الاجتماعية بدرجة عالية.

٣. مشكلات العاملين في المجال المهني

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات "مشكلات العاملين في المجال المهني" مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	٢٩	أشعر بالسعادة عندما أساعد أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة	٤,٧٠	.٥٢
٢	٣٢	أهمية العمل الذي أقوم به	٤,٣٥	.٧٢
٣	٣١	أشعر بالفخر بمهنتي عندما يدور الحديث عن المهن الأخرى	٤,٣١	.٧٣
٤	٣٠	أشعر براحة في العمل مع زملائي	٤,٣٠	.٧٦
٥	٤٢	هناك حاجة أكبر للاهتمام بمراكز الرياضة لذوي الاحتياجات الخاصة	٣,٨٠	.٩٧
٦	٤١	هناك حاجة أكبر للاهتمام بنظام الحوافز والمكافآت	٣,٧٥	١,١٢
٧	٣٤	اهتمام رئيس العمل بالعاملين وآرائهم بالعمل	٣,٥٤	١,٢٣
٨	٣٧	تخصيص الوقت الكافي للإطلاع على المستجدات في مجال العمل	٣,٤٤	١,١٩
٩	٤٣	الاهتمام بالمشاركة في ندوات ومؤتمرات ذات علاقة بالاحتياجات الخاصة	٣,٤٢	١,٢٩
١٠	٢٨	مدى ملائمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي	٣,٣٩	١,٢٦
١٠	٣٦	اهتمام الإدارة بمشكلات العاملين ومتطلباتهم	٣,٣٩	١,٣٣
١٢	٤٤	أعاني من عدم وجود برامج رياضية ترفيهية في مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة	٣,٢٥	١,٢٦
١٣	٣٥	أشعر بعدم الرضا عن أسس الترقية المتبعة في العمل	٣,٢٠	١,٢٤
١٤	٤٠	أشعر بنقص المدرسين والمدربين	٣,٠٤	١,١٨

الرتبة	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		المتخصصين بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة		
١٥	٣٩	ضعف اهتمام مؤسسات الدولة بدور الأنشطة الرياضية وأولويتها لذوي الاحتياجات الخاصة	٢,٩٦	١,٣٠
١٦	٣٨	عدم توفر الأدوات المساعدة والمواد العلمية المرتبطة بعملي	٢,٧٠	١,٣١
١٧	٣٣	يتناسب راتبي الشهري مع طبيعة عملي	٢,٥٩	١,٢٩

يبين الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مشكلات العاملين في المجال المهني، حيث جاءت العبارة رقم (٢٩) والتي تنص على "أشعر بالسعادة عندما أساعد أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٧٠)، بينما جاءت العبارة رقم (٣٣) ونصها "يتناسب راتبي الشهري مع طبيعة عملي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٩).

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى عدم وجود مكافأة كافية للعاملين مقابل جهودهم في العمل بالإضافة إلى عدم توفر الأدوات والمواد المساعدة مما يعيق عملهم وهذا يعود إلى ضعف المؤسسات في جذب وإقناع الآخرين لتقديم المساعدات اللازمة لتسهيل عملية التعليم والتعلم وبالتالي تحسين حياة الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، وقد أشارت دراسة الشمري (٢٠٠٨) إلى أن الصعوبات التي تواجه عمل مراكز مصادر التعلم لذوي الاحتياجات الخاصة عدم الوعي بأهمية مراكز مصادر التعلم، وعدم تفاعل الأهل معها، وتدني المخصصات المالية المرصودة لها. وهي عوامل متعلقة بظروف العمل، وهذا تأكيد على ما جاء في نظرية هيرزبيرج أن الخلل

في إدارة المؤسسة، وظروف العمل المادية والراتب الشهري تؤدي إلى الشعور بالاستياء الشديد من العمل ونقص هذه العوامل يؤدي إلى حدوث عدم الرضا عن العمل.

من خلال عرض السؤال الأول نلاحظ أن العاملين مع أفـراد ذوي الاحتياجـات الخاصـة يتمتعون بمؤهل علمي عالي جداً وهم من الراغبين في عملهم يستمتعون في القيام به رغم عدم وجود مكافأة ودعم كافي لجهودهم.

السؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحـصائية عنـد مـستوى (α = ٠,٠٠٥) فـي مشكلات العاملين لدى مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب المؤهل العلمي؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحـسابية والانحرافـات المعياريـة لمشكلات العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب متغير المؤهل العلمي.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمشكلات العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب متغير المؤهل العلمي

المجال	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مشكلات العاملين مع ذاتهم	ثانوية عامة فما دون	١٠	٢,٤٧	.٥٥
	كلية متوسطة	٢٤	٢,٢٠	.٥٨
	بكالوريوس	٢٧	٢,٠٦	.٦١
	دراسات عليا	١٠	١,٩١	.٤٩
	المجموع	٧١	٢,١٤	.٥٩
مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات	ثانوية عامة فما دون	١٠	٢,٧٥	.٦٣
	كلية متوسطة	٢٤	٢,٧٦	.٤٢

المجال	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الخاصة	بكالوريوس	٢٧	٢,٦٤	.٦٧
	دراسات عليا	١٠	٢,٤٢	.٦٣
	المجموع	٧١	٢,٦٧	.٥٨
مشكلات العاملين في المجال المهني	ثانوية عامة فما دون	١٠	٣,٥٦	.٤٧
	كلية متوسطة	٢٤	٣,٣٧	.٥٠
	بكالوريوس	٢٧	٣,٥٩	.٣٧
	دراسات عليا	١٠	٣,٧٧	.٣٣
	المجموع	٧١	٣,٥٤	.٤٤
المشكلات ككل	ثانوية عامة فما دون	١٠	٢,٩٧	.٣٨
	كلية متوسطة	٢٤	٢,٨٢	.٢٦
	بكالوريوس	٢٧	٢,٨٢	.٣٨
	دراسات عليا	١٠	٢,٧٨	.٢٧
	المجموع	٧١	٢,٨٤	.٣٣

يبين الجدول (٧) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمشكلات العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة بسبب اختلاف فئات متغير المؤهل العلمي (ثانوية عامة فما دون، كلية متوسطة، بكالوريوس، دراسات عليا)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي.

جدول (٨)

تحليل التباين الأحادي لأثر المؤهل العلمي على مشكلات العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة

المجال	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
مشكلات العاملين مع ذاتهم	بين المجموعات	١,٩٢٦	٣	.٦٤٢	١,٩٢١	.١٣٥
	داخل المجوعات	٢٢,٣٩٠	٦٧	.٣٣٤		
	الكلي	٢٤,٣١٦	٧٠			
مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة	بين المجموعات	.٨٨١	٣	.٢٩٤	.٨٧٠	.٤٦١
	داخل المجوعات	٢٢,٦٣٤	٦٧	.٣٣٨		
	الكلي	٢٣,٥١٦	٧٠			
مشكلات العاملين في المجال المهني	بين المجموعات	١,٢٧٦	٣	.٤٢٥	٢,٣٠٥	.٠٨٥
	داخل المجوعات	١٢,٣٦٦	٦٧	.١٨٥		
	الكلي	١٣,٦٤٢	٧٠			
المشكلات ككل	بين المجموعات	.٢٣١	٣	.٠٧٧	.٧١٢	.٥٤٩
	داخل المجوعات	٧,٢٥٩	٦٧	.١٠٨		
	الكلي	٧,٤٩١	٧٠			

يتبين من الجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) تعزى للمؤهل العلمي في جميع المشكلات وفي المشكلات ككل.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن مشكلات العاملين تتفق معاً والتي تتمثل بشكل رئيسي في المجال المهني أي ما يرتبط في إدارة هذه المؤسسات وأن جميعهم من الراغبين في عملهم، فكل منهم يرى أن هناك معوقات خارجية (غير ذاتية) تعيقهم في أداء وظيفتهم وأولها الدخل غير الكافي مقارنة بجهودهم، والذي قد يؤدي إلى نقص الإنتاجية في العمل. وقد ذكر بورتر ولولر

في نظرية الدوافع أن الذي يؤدي إلى الرضا هو الأداء والإنتاجية ووجود علاقة طردية وأن زيادة الإنتاجية في العمل هي التي تؤدي إلى الرضا لدى العامل.

وهذا مؤشر أيضاً على أنه بالرغم عن الفرق في المستوى التعليمي لجميع العاملين اتجهوا نحو هذا المجال بسبب رغبتهم للعمل ومساعدتهم لذوي الاحتياجات خاصة، وهذا يتفق مع دراسة يحيى (١٩٩٤) التي جاء فيها إلى أن ٤٩% من عينة الدراسة قد اظهرن رضاهن الوظيفي في العمل مع المعوقين عقلياً، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

السؤال الثالث: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α = ٠,٠٥) في مشكلات العاملين لدى مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب مستوى الدخل؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمشكلات العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب مستوى الدخل.

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمشكلات العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب مستوى الدخل

المجال	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مشكلات العاملين مع ذاتهم	اقل من ١٥٠ دينار	٢٧	٢,٤٧	.٥٨
	١٥١-٣٠٠ دينار	٣٤	١,٩٢	.٥١
	٣٠١ دينار فما فوق	١٠	٢,٠٠	.٥١
	المجموع	٧١	٢,١٤	.٥٩

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	المجال
.٥٧	٢,٨٥	٢٧	اقل من ١٥٠ دينار	مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة
.٥٧	٢,٤٧	٣٤	١٥١-٣٠٠ دينار	
.٤٨	٢,٨٢	١٠	٣٠١ دينار فما فوق	
.٥٨	٢,٦٧	٧١	المجموع	
.٤٢	٣,٣٢	٢٧	اقل من ١٥٠ دينار	مشكلات العاملين في المجال المهني
.٣٩	٣,٦٠	٣٤	١٥١-٣٠٠ دينار	
.٣٩	٣,٩١	١٠	٣٠١ دينار فما فوق	
.٤٤	٣,٥٤	٧١	المجموع	
.٣١	٢,٩١	٢٧	اقل من ١٥٠ دينار	المشكلات ككل
.٣٢	٢,٧٣	٣٤	١٥١-٣٠٠ دينار	
.٣٢	٢,٩٨	١٠	٣٠١ دينار فما فوق	
.٣٣	٢,٨٤	٧١	المجموع	

يبين الجدول (٩) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمشكلات العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة بسبب اختلاف فئات متغير الدخل (اقل من ١٥٠ دينار، ١٥١- ٣٠٠ دينار، ٣٠١ دينار فما فوق)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي.

جدول (١٠)

تحليل التباين الأحادي لأثر مستوى الدخل على مشكلات العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة

المجال	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
مشكلات العاملين مع ذاتهم	بين المجموعات	٤,٧٣٣	٢	٢,٣٦٦	٨,٢١٧	.٠٠١
	داخل المجوعات	١٩,٥٨٤	٦٨	.٢٨٨		
	الكلي	٢٤,٣١٦	٧٠			
مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة	بين المجموعات	٢,٥٣٧	٢	١,٢٦٨	٤,١١١	.٠٢١
	داخل المجوعات	٢٠,٩٧٩	٦٨	.٣٠٩		
	الكلي	٢٣,٥١٦	٧٠			
مشكلات العاملين في المجال المهني	بين المجموعات	٢,٧٧٣	٢	١,٣٨٧	٨,٦٧٤	.٠٠٠
	داخل المجوعات	١٠,٨٦٩	٦٨	.١٦٠		
	الكلي	١٣,٦٤٢	٧٠			
المشكلات ككل	بين المجموعات	.٧٢٣	٢	.٣٦١	٣,٦٣٠	.٠٣٢
	داخل المجوعات	٦,٧٦٨	٦٨	.١٠٠		
	الكلي	٧,٤٩١	٧٠			

يتبين من الجدول (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالـــة (α=٠,٠٥) تعزى لمستوى الدخل في جميع المشكلات وفي المشكلات ككل.

كما ظهر من الجدول السابق أن عدم رضا الموظفين لدخلهم الشهري مرتبط بدرجة أولى فـــي المجال المهني وهذا تبين أيضا في النتيجتين السابقتين. فانخفاض مستوى الدخل هـــو الـــسبب

الرئيسي لجميع مشاكل العاملين التي يواجهونها خلال عملهم سواء كانت مع ذاتهم أو مع أفـراد ذوي الاحتياجات الخاصة أو مع إدارة هذه المراكز.

ولبيان الفروق البينية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنـات البعديـة بطريقة شفيه.

جدول (١١)

المقارنات البعدية بطريقة شفية لأثر مستوى الدخل

المجال	الفئات	المتوسط الحسابي	اقل من ١٥٠ دينار	١٥١- ٣٠٠ دينار	٣٠١ دينار فما فوق
مشكلات العاملين مع ذاتهم	اقل من ١٥٠ دينار	٢,٤٧			
	١٥١-٣٠٠ دينار	١,٩٢	*.٥٥		
	٣٠١ دينار فما فوق	٢,٠٠	.٤٧	.٠٨	
مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة	اقل من ١٥٠ دينار	٢,٨٥			
	١٥١-٣٠٠ دينار	٢,٤٧	*.٣٩		
	٣٠١ دينار فما فوق	٢,٨٢	.٠٣	.٣٥	
مشكلات العاملين في المجال المهني	اقل من ١٥٠ دينار	٣,٣٢			
	١٥١-٣٠٠ دينار	٣,٦٠	*.٢٨		
	٣٠١ دينار فما فوق	٣,٩١	*.٥٩	.٣٠	
المشكلات ككل	اقل من ١٥٠ دينار	٢,٩١			
	١٥١-٣٠٠ دينار	٢,٧٣	.١٨		
	٣٠١ دينار فما فوق	٢,٩٨	.٠٧	*.٢٥	

* دالة عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥).

يتبين من الجدول (١١) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = ٠,٠٥) بين اقل من ١٥٠ دينار ومن ١٥١-٣٠٠ دينار، وجاءت الفروق لصالح أقل من ١٥٠ دينار في مشكلات العاملين مع ذاتهم ومشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى عدم رضا العاملين الذي تقل رواتبهم عن ١٥٠ دينار، مما يزيد من مشاكلهم المعيشية والاجتماعية، فهذا دليل واضح على عدم رضا هؤلاء العاملين عن عملهم وليس عن نفسهم ومساعدتهم لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ورغبتهم في تطوير أنفسهم.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = ٠,٠٥) بين اقل من ١٥٠ دينار من جهة وكل من من١٥١- ٣٠٠ دينار و٣٠١ دينار فما فوق من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من١٥١-٣٠٠ دينار و٣٠١ دينار فما فوق في مشكلات العاملين في المجال المهني.

وتعزو الباحثة ذلك إلى عدم رضا العاملين الذين تزيد رواتبهم عن ١٥١ دينار عن دخلهم الشهري والذي لا يتناسب مع درجاتهم العلمية أولاً ومع جهودهم ثانياً ومع حجم العمل المطلوب انجازه.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = ٠,٠٥) بين ٣٠١ دينار فما فوق و١٥١-٣٠٠ دينار، وجاءت الفروق لصالح ٣٠١ دينار فما فوق في المشكلات ككل.

وهذا يعود أيضاً إلى عدم رضا العاملين الذين يزيد دخلهم الشهري عن ٣٠٠ دينار للعمل في هذه المراكز والتي تعود بشكل رئيسي إلى أن مستوى الدخل للأسرة الأردنية بلغ (٥٠٠) دينار ومقارنة بالمبلغ (٣٠٠) دينار فهو قليل جداً، وهذا مما يؤثر على أدائهم الوظيفي والمعيشي والاجتماعي وبالتالي فان أدائهم الوظيفي يصبح ضعيفاً، فرغم وجود الرغبة في مساعدة أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة فإن عدم توفر الدعم المادي الكافي يعيقهم من أداء العمل. وهذا ما

يؤكده بورتر ولولر في نظرية الدوافع حيث يحدد الرضا لدى الفرد بمدى تقارب العوائد العقلية مع العوائد التي يعتقد بأنها عادلة وملائمة لمدى الجهد المبذول إذا كانت تعادل أو تزيد عن العوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة في الرضا المتحقق سيدفع الفرد إلى تكرار الهدف، أما إذا قلت تحدث هنا حالة عدم الرضا وتوقف الدافعية للاستمرار في الجهد أي أن القناعة والرضا تتحدد بمدى التقارب بين العوائد الفعلية التي تم الحصول عليها وما يعتقد الفرد.

السؤال الرابع: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α = ٠,٠٥) في مشكلات العاملين لدى مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب سنوات الخبرة؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمشكلات العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب متغير سنوات الخبرة.

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمشكلات العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب متغير سنوات الخبرة

المجال	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مشكلات العاملين مع ذاتهم	١-٥ سنوات	٤٠	٢,٢٣	.٥٧
	٦-١٠ سنوات	١٣	٢,٢٦	.٦٦
	أكثر من ١٠ سنوات	١٨	١,٨٧	.٥٣
	المجموع	٧١	٢,١٤	.٥٩
مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة	١-٥ سنوات	٤٠	٢,٦٣	.٦٧
	٦-١٠ سنوات	١٣	٢,٦٩	.٣٩
	أكثر من ١٠ سنوات	١٨	٢,٧٢	.٤٩
	المجموع	٧١	٢,٦٧	.٥٨

	١-٥ سنوات	٤١	٣,٥٤	.٣٤
مشكلات العاملين في المجال المهني	٦-١٠ سنوات	١٣	٣,٤٩	.٦٦
	أكثر من ١٠ سنوات	١٨	٣,٥٧	.٤٩
	المجموع	٧١	٣,٥٤	.٤٤
المشكلات ككل	١-٥ سنوات	٤٠	٢,٨٥	.٣٤
	٦-١٠ سنوات	١٣	٢,٨٦	.٣٨
	أكثر من ١٠ سنوات	١٨	٢,٧٨	.٢٥
	المجموع	٧١	٢,٨٤	.٣٣

يبين الجدول (١٢) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمشكلات العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة بسبب اختلاف فئات متغير سنوات الخبرة (١-٥ سنوات، ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي.

جدول (١٣)

تحليل التباين الأحادي لأثر سنوات الخبرة على مشكلات العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة

المجال	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
مشكلات العاملين مع ذاتهم	بين المجموعات	١,٨٦٨	٢	.٩٣٤	٢,٨٣٠	.٠٦٦
	داخل المجوعات	٢٢,٤٤٨	٦٨	.٣٣٠		
	الكلي	٢٤,٣١٦	٧٠			
مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة	بين المجموعات	.١٠٧	٢	.٠٥٣	.١٥٥	.٨٥٧
	داخل المجوعات	٢٣,٤٠٩	٦٨	.٣٤٤		
	الكلي	٢٣,٥١٦	٧٠			
مشكلات العاملين في المجال المهني	بين المجموعات	.٠٤٣	٢	.٠٢١	.١٠٧	.٨٩٨
	داخل المجوعات	١٣,٥٩٩	٦٨	.٢٠٠		
	الكلي	١٣,٦٤٢	٧٠			

	بين المجموعات	.٠٨٦	٢	.٠٤٣	.٣٩٦	.٦٧٥
المشكلات ككل	داخل المجوعات	٧,٤٠٤	٦٨	.١٠٩		
	الكلي	٧,٤٩١	٧٠			

يتبين من الجدول (١٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) تعزى لسنوات الخبرة في جميع المشكلات وفي المشكلات ككل.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى اتفاق جميع العاملين في المشكلات التي يواجهونها بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة، فأصحاب الخبرة الطويلة والمتوسطة لا يختلفون مع العاملين الجدد في رغبتهم لهذا العمل من جهة ولا في عدم رضاهم لمستوى الدخل من جهة أخرى، وهذا الاتفاق مؤشر جيد لاختيار العاملين في مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة تقاربهم في مستوى التفكير لكن لا بد أن يكون دليل واضح لتلك المؤسسات والمراكز لإعادة نظرهم لإداراتهم وإيجاد حلول عاجلة فعالة لتخلص من المشكلات التي يواجهها العاملين والاهتمام بهم بدرجة لا تقل عن اهتمامهم برضا الأهل والمجتمع.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الفرح (٢٠٠١) التي لم تظهر أية فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير المستوى التعليمي أو لمتغير سنوات الخبرة بين متوسطات درجات أفراد العينة سواءً على العلامة الكلية لاختبار الاحتراق النفسي.

السؤال الخامس: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α = ٠,٠٥) في مشكلات العاملين لدى مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب مكان الإقامة؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمشكلات العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب مكان الإقامة، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت".

جدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر مكان الإقامة على مشكلات العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة

المجال	مكان الإقامة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
مشكلات العاملين مع ذاتهم	مدينة	٤٦	٢,١٣	.٦٤	-.٢٩٩	٦٩	.٧٦٦
	قرية	٢٥	٢,١٧	.٤٩			
مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة	مدينة	٤٦	٢,٦٥	.٦٤	-.٣٥٤	٦٩	.٧٢٤
	قرية	٢٥	٢,٧٠	.٤٦			
مشكلات العاملين في المجال المهني	مدينة	٤٦	٣,٥٥	.٤٥	.٢٨٠	٦٩	.٧٨٠
	قرية	٢٥	٣,٥٢	.٤٤			
المشكلات ككل	مدينة	٤٦	٢,٨٣	.٣٧	-.٢١١	٦٩	.٨٣٤
	قرية	٢٥	٢,٨٥	.٢٤			

يتبين من الجدول (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = ٠,٠٥) تعزى لمكان الإقامة في جميع المشكلات وفي المشكلات ككل.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى تقارب المشكلات التي يواجهها كل العاملين بغض النظر عن مكان إقامتهم.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

في ضوء النتائج السابقة يمكن استنتاج ما يلي:

١- المشكلات في المجال المهني هي أكبر المشكلات التي يواجهها العاملون في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات خاصة.

٢- المشكلات مع ذاتهم هي أقل المشكلات التي يواجهها العاملون في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة.

٣- عدم وجود فروق في المشكلات التي يواجهها العاملون في ومؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب المؤهل العلمي.

٤- وجود فروق في مشكلات العاملين مع ذاتهم ومشكلاتهم مع ذوي الاحتياجات الخاصة لصالح الذين يقل دخلهم عن ١٥٠ دينار.

٥- وجود فروق في مشكلات العاملين في المجال المهني لصالح كل من ١٥١-٣٠٠ و٣٠٠ دينار فما فوق.

٦- وجود فروق في مشكلات العاملين ككل لصالح العاملين الذين يزيد دخلهم عن ٣٠١ دينار.

٧- عدم وجود فروق في المشكلات التي يواجهها العاملون في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب لسنوات الخبرة.

٨- عدم وجود فروق في المشكلات التي يواجهها العاملون في مؤسسات والمراكز ذوي الاحتياجات الخاصة حسب لمكان الإقامة.

ثانيا: التوصيات:

في ضوء الاستنتاجات السابقة توصي الباحثة بما يلي :

١- دراسة المشكلات المتعلقة بالمجال المهني لجميع العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة.

٢- توفير الدعم المادي اللازم لعمل هذه المؤسسات ولتجهيز هذه المراكز وللمساهمة في زيادة الدخل للعاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

٣- على إدارة المؤسسات والمراكز تقدير المؤهلات العلمية وسنوات الخبرة من خلال زيادة الدخل الشهري.

٤- المشاركة بدورات تدريبية محلية ودولية لتأهيل وصقل قدرات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة الفنية والعلمية وتأهيل الإدارة المتخصصة والكفوءة في هذا المجال.

٥- إجراء دراسات مشابهة للدراسة الحالية تتناول مشكلات العاملين من زوايا ومجالات مختلفة والتركيز على ذوي الاحتياجات الخاصة والعاملين معهم.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- إبراهيم، مروان عبد المجيد. (٢٠٠٢). الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة (تربوياً- نفسياً- رياضياً- تأهيلياً)، ط١، مؤسسة الورّاق للنشر والتوزيع، عمان.
- أبو غزالة، منال. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للاتحاد الأردني لذوي الاحتياجات الخاصة، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.
- إسماعيل، نبيه إبراهيم. (٢٠٠١). سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة، مكتبة الآنجلو المصرية، مصر.
- الببلاوي، إيهاب. (٢٠٠٦). توعية المجتمع بالإعاقة، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض.
- بدوي، عصام. (٢٠٠١). موسوعة التنظيم والإدارة في التربية البدنية والرياضية، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة.
- بطاينة، أسامة، مقابلة، نصر. (٢٠٠٤). مشكلات الأفراد المعوقين حركياً بمحافظة اربد بالمملكة الأردنية الهاشمية (دراسة تحليلية)، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد ٦، جامعة اليرموك، الأردن.
- بني عطا، راكز إبراهيم. (٢٠٠٣). المشكلات التي تواجه معلمي التربية الرياضية في دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس وزارة التربية والتعليم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- حريز، سامي محمد هشام. (٢٠٠٧). المهارة في إدارة الأزمات وحل المشكلات(الأسس النظرية والتطبيق)، دار البداية، عمان.

- الخطيب، جمال، الحديدي، منى. (٢٠٠٥). محاضرات غير منشورة: العمل الاجتماعي في مجال الإعاقة والتأهيل، الجامعة الأردنية.
- داوود، فوزي شاكر. (١٩٩٥). مراكز المعوقين عقلياً(إنشاؤها وإدارتها)، الجامعة الأردنية، عمان.
- درة، عبد الباري، المدهون، موسى، الجيزاوي، إبراهيم. (٢٠٠٢). الإدارة الحديثة، ط ٢، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان، الأردن.
- الدهان، أميمة، رمضان، زياد، الشيخ سالم، فؤاد مخامرة، محسن. (٢٠٠٥). المفاهيم الإدارية الحديثة، ط ٨، دار النشر، عمان، الأردن.
- الربضي، هاني. (١٩٩٠). دراسة لبعض المشكلات التي يعاني منها المعاقون حركياً في محافظة اربد، مجلة أبحاث اليرموك وسلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد ٦، جامعة اليرموك، الأردن.
- الزراع، نايف عابد .(٢٠٠٣). تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.
- زيتون، كمال عبد الحميد.(٢٠٠٣). التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة، عالم الكتب، القاهرة.
- السالم، سالم محمد.(١٩٩٧). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، مجلة الإدارة، المجلد ٢٣، العدد ١، ص٨١، القاهرة.
- سلامة، احمد عبد العزيز. (١٩٧٢). استفتاء (ماسلو) للطمأنينة الانفعالية، دار النهضة العربية، القاهرة.

- سلامة، سهير احمد.(٢٠٠٢). التربية الخاصة للمعاقين بين العزل والدمج، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة.
- سيزلافي، اندرو، دلاس، مارك. (١٩٩١) . السلوك التنظيمي والإداري، معهد الإدارة العامة، القاهرة.
- سميري، احمد الدرزي. (٢٠٠٢). اتجاهات معلمي التربية نحو تدريس الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في المدارس الخاصة في مدينة عمان، جامعة اليرموك، الأردن.
- الشحات، محمد محمد.(٢٠٠٨). تدريس التربية الرياضية، العلم والإيمان للنشر و التوزيع، القاهرة.
- الشمري، عبد الله. (٢٠٠٨). واقع الخدمات التي تقدمها مصادر مراكز التعلم للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في المرحلة الأساسية في المملكة العربية السعودية والصعوبات التي تواجهها، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.
- الشيباني، بشير الأمين، حسن، عبد الحميد سعيد. (١٩٩٧). الضغوط المهنية وعلاقتها بالطمأنينة الانفعالية لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد الأول، جامعة اليرموك، الأردن.
- صباح، نائلة موسى. (٢٠٠٧). فاعلية أصحاب الإعاقات الحركية في الأردن: دراسة تقييميه لجمعية الحسين الاجتماعية لذوي التحديات الحركية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- صندوق الملكة علياء للعمل الاجتماعي التطوعي. (١٩٨٤). دراسة الكوادر الفنية العاملة مع المعاقين في الأردن، عمان، الأردن.

- طوالبة، دارين علي. (٢٠٠٩). المشكلات التي يعاني منها المعاقون حركياً في الأردن، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن .

- الطويل، هاني عبد الرحمن. (١٩٨٦). السلوك التنظيمي الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، ط٢، المكتبة الوطنية، عمان.

- عامر، طارق عبد الرؤوف، محمد، ربيع عبد الرؤوف. (٢٠٠٨). ذوي الاحتياجات الخاصة، ط١، طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.

- العاني، وجيه ثابت. (٢٠٠٣). الفكر التربوي المقارن، دار عمان للنشر والتوزيع، عمان.

- العديلي، ناصر الدين. (١٩٩٥). السلوك التنظيمي، ط ١، معهد الإدارة العامة للبحوث، الرياض.

- عطا، حسن عقلة. (١٩٨٦). المشكلات الفنية والإدارية التي يواجهها مدرسو كليات المجتمع في الأردن كما يراها المدرسون أنفسهم، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك، الأردن.

- العميان، محمود سليمان. (٢٠٠٢). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.

- الفاعوري، فائزة. (١٩٩٠). الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.

- الفرح، عدنان. (٢٠٠١). الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد ٢٨، العدد ٢، جامعة اليرموك، الأردن.

- فليه، فاروق عبده، عبد المجيد، السيد محمد. (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

- القريوتي، محمد قاسم. (١٩٩٣). السلوك التنظيمي الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، ط٢، المكتبة الوطنية، عمان.

- المساعدة، عبد الحميد. (١٩٩٠). مشكلات الطلبة المعاقين في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

- المسجي، فهد محمد. (٢٠٠٢). الإعاقة والمعاقين العناية بذوي الاحتياجات الخاصة، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.

- المومني، زياد. (٢٠٠٤). المشكلات التي يعاني منها ذوو الاحتياجات الخاصة (دراسة ميدانية)، أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة اليرموك، الأردن.

- نويران، جاسر. (٢٠٠٢). أضواء على رياضة المعاقين في الأردن، عمان: الاتحاد الأردني لرياضة المعوقين، دائرة المكتبة الوطنية، الأردن.

- يحيى، خولة. (١٩٩٤). الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان. مجلة دراسات العلوم الإنسانية، المجلد ٢١، العدد ٣، الجامعة الأردنية، الأردن.

المراجع الأجنبية:

- Bersani, J. and Heifets, M. (١٩٨٥). Provided Stress & Satisfaction of Direct Care Staff Members in Community Residences for Mentally Retarded Adults, American Journal of Mental Deficiency, ٩٠, ٣, ٢٨٩-٢٩٥.

- EOC, Hong Kong. (١٩٩٨). Survey on Obstacles to Persons with Disability in Non- Employment Fields in Hong Kong. http://www.eco.org.hk/TE/rsearch

- Fimian, M.J. and Santoro.T.M. (١٩٨٦). Sources and Manifestation of Occupational Stress as Reported by full-Time Special Education Teachers, Exceptional Children, ٤٩, ٥, ٤٠٠-٥٤٣.

- Geiger, Theresa A. (٢٠٠٢). An Investigation of Job Satisfaction among Florida Fulltime Faculty at Small, Medium and Large Community Collages Using Hertzberg's Motivation Theory (Fredrick Hertzberg), Dissertation Abstract International, ٦٣, ١١.

- Guthrie, Killy.H . (١٩٩٨). The Prevalence of Positive and Negative Attitudes toward Physically Disabled Professors in College Environment, MAI, ٣, ٥.

- Herzberg, F. Mausner, B. and Synderman, B. (١٩٥٩). The Motivation to Work, John Willey & Sons, ٦٥, New York.

- Klann, O. and Sal, L. (٢٠٠٥). Philosophy and Trends of Media Instructional Centers in South Africa, Education Research Journal, ٥٥٤, ٩٠-١٣٠.
- Lnady, F. and Trambel, D. (١٩٨٠). Psychology and Work Behavior, Homewiied, the Drosy Press.
- Maslow, A. (١٩٤٣). A Theory of Human Motivation Psychological Review, ٥٠.
- Robinson, Sylvia. (٢٠٠٢). Teachers Job Satisfaction and Levels of Clinical Supervision in Elementary Schools, Doctoral Dissertation, The University of Southern Mississippi, Dissertation Abstract International, ٦١, ٦, ٢١٣٤.
- Tryon, P. (٢٠٠٠). The Relationship between Self- Steam in Physically Disabled Adults and Participation in there Peptic, Horse Back Riding MAI, ٣٨, ١.
- Yiu-Kee, C. (١٩٩٥). Existential Correlates of Burnout Among Mental Health Professionals in Hong Kong, Journal of Mental Health Counseling, ١٧, ٢, ٢٢٠-٢٢٩.

مواقع الانترنت:

- شمس الدين، www.gulfkids.com
- www.unicef.org

الملاحق

ملحق رقم (١)

قائمة هيئة المحكمين

الرقم	الاسم	التخصص	المكان الوظيفي
١	أ.د. هاني الربضي	رياضة المعوقين	جامعة اليرموك
٢	أ.د. عربي حمودة	قياس وتقويم	الجامعة الأردنية
٣	أ.د. إبراهيم وزرمس	إدارة وتنظيم رياضي	جامعة اليرموك
٤	أ.د. وليد مارديني	كرة السلة	جامعة اليرموك
٥	أ.د. زياد الكردي	بيوميكانيك	جامعة اليرموك
٦	أ.د. علي الديري	مناهج التربية الرياضية	جامعة اليرموك
٧	د. حسين أبو الرز	تدريب المعاقين	جامعة اليرموك
٨	د. عمر الهنداوي	حالات خاصة	الجامعة الهاشمية
٩	د. مازن حتاملة	علم نفس رياضي	جامعة اليرموك
١٠	د. ياسر صندوقه	مناهج التربية الرياضية	جامعة اليرموك

ملحق رقم (٢)

الاستبانة بصورتها الأولية

تحية طيبة وبعد،

بين يديك استبيان يهدف إلى التعرف إلى "بعض المشكلات التي تواجه العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة إربد– الأردن."

لذلك يرجى الإجابة بكل دقة وموضوعية علماً بأن هذه المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مع الشكر الجزيل لتعاونكم

الباحثة

أولاً: معلومات عامة

١. اسم المركز أو المؤسسة: ....

٢. الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

٣. المؤهل العلمي: ☐ ثانوية عامة فما دون ☐ كلية متوسطة

☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا

٤. الدخل: ☐ أقل من ١٥٠د ☐ ١٥١ – ٢٠٠ ☐ ٢٠١ فما فوق

٥. سنوات الخبرة: ☐ ١ – ٥ سنوات ☐ ٦ – ١٠ سنوات

☐ ١١ – ١٥ سنة ☐ ١٦ سنة فأكثر

٦. مكان الإقامة: ☐ مدينة ☐ قرية

ثانياً: مشكلات العاملين مع ذواتهم:

الرقم	الفقرة	عالي جداً	عالي	متوسط	منخفض	منخفض جداً
١.	أعاني من عدم الثقة بالنفس					
٢.	أعاني من الإحباط					
٣.	أشعر بعدم الرضا عن نفسي					
٤.	أعاني من الشعور بالخجل					
٥.	أعاني من عدم تحمل أي مسؤولية					
٦.	أعاني من عدم الاطمئنان					
٧.	أعاني من القلق					
٨.	أعاني من عدم توفر عوامل الراحة والاطمئنان والرضا داخل المجتمع					
٩.	هل تم توصيل معلومة بطريقة صحيحة					
١٠.	أشعر بالإرهاق بعد أداء عملي					
١١.	أنا قادر على الابتكار					
١٢.	أشعر بالضغط النفسي					
١٣.	أشعر بالإنجاز عن تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة					
١٤.	أشعر بالاستغلال المفيد للوقت عند تعاملي معهم					
١٥.	أعاني من سياسة الأهل بتوقع الفشل					

ثالثاً: مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة:

الرقم	الفقرة	عالي جداً	عالي	متوسط	منخفض	منخفض جداً
١٦.	أعاني من نقص في النظرة الموضوعية إلى ذوي الاحتياجات الخاصة					
١٧.	أعاني من الاتجاهات السلبية في المجتمع حيث تحط المكانة الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة					
١٨.	هناك نقص في شغل المناصب الإدارية بين ذوي الاحتياجات الخاصة والأشخاص العاديين					
١٩.	أشعر بالشفقة على ذوي الاحتياجات الخاصة					
٢٠.	أشعر بأن ذوي الاحتياجات الخاصة هم أفراد مستهلكون فقط					
٢١.	أعاني بنقص في التصرف بصورة طبيعية أمام ذوي الاحتياجات الخاصة					
٢٢.	أشعر بأن حقوق الرعاية الطبية لذوي الاحتياجات الخاصة نادرة					

الرقم	الفقرة	عالي جداً	عالي	متوسط	منخفض	منخفض جداً
٢٣.	أعاني من عدم توافر خدمات خاصة ضمن المؤسسات الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة					
٢٤.	أشعر بالخجل للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة					
٢٥.	أشعر أن ذوي الاحتياجات الخاصة عبء على المجتمع					
٢٦.	أشعر بنقص الوعي عند الجماهير بمساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة					
٢٧.	أعاني من صعوبة التواصل مع ذوي الاحتياجات الخاصة					
٢٨.	أشعر بعدم اهتمام الكثير من الدارسين الأردنيين بفئة العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة					
٢٩.	توافر الوسائل التعليمية					
٣٠.	وجود فروق فردية كبيرة بين ذوي الاحتياجات الخاصة					

رابعاً: مشكلات العاملين في المجال المهني:

الرقم	الفقرة	عالي جداً	عالي	متوسط	منخفض	منخفض جداً
٣١.	مدى ملائمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي					
٣٢.	أشعر بالسعادة عندما أساعد أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة					
٣٣.	أشعر براحة في العمل مع زملائي					
٣٤.	أشعر بالفخر بمهنتي عندما يدور الحديث عن المهن الأخرى					
٣٥.	أهمية العمل الذي أقوم به					
٣٦.	يتناسب راتبي الشهري مع طبيعة عملي					
٣٧.	اهتمام رئيس العمل بالعاملين وآرائهم بالعمل					
٣٨.	أشعر بعدم الرضا عن أسس الترقية المتبعة في العمل					
٣٩.	اهتمام الإدارة بمشكلات العاملين ومتطلباتهم					
٤٠.	تخصيص الوقت الكافي للاطلاع على المستجدات في مجال العمل					
٤١.	عدم توفر الأدوات المساعدة أو المواد العلمية المرتبطة بعملي					
٤٢.	ضعف اهتمام مؤسسات الدولة بدور الأنشطة الرياضية وأولويتها					
٤٣.	أشعر بنقص المدرسين والمدربين المتخصصين بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة					
٤٤.	الاهتمام بنظام الحوافز والمكافآت					
٤٥.	الاهتمام بالمشاركة في ندوات ومؤتمرات ذات علاقة بالاحتياجات الخاصة					

ملحق رقم (٣)

الاستبانة بصورتها النهائية

بعض المشكلات التي تواجه العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة إربد- الأردن

تحية طيبة وبعد،

بين يديك استبيان يهدف إلى التعرف إلى "بعض المشكلات التي تواجه العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة إربد- الأردن."

لذلك يرجى الإجابة بكل دقة وموضوعية علماً بأن هذه المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مع الشكر الجزيل لتعاونكم

الباحثة

أولاً: معلومات عامة

٧. اسم المؤسسة أو المركز...

٨. الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

٩. المؤهل العلمي: ☐ ثانوية عامة فما دون ☐ كلية متوسطة ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا

١٠. الدخل: ☐ أقل من ١٥٠ دينار ☐ ١٥١ – ٣٠٠ دينار ☐ ٣٠١ دينار فما فوق

١١. سنوات الخبرة: ☐ ١ – ٥ سنوات ☐ ٦ – ١٠ سنوات ☐ ١١ – ١٥ سنة ☐ ١٦ سنة فأكثر

١٢. مكان الإقامة: ☐ مدينة ☐ قرية

ثانياً: مشكلات العاملين مع ذاتهم:

الرقم	العبارة	عالي جداً	عالي	متوسط	منخفض	منخفض جداً
١.	أعاني من عدم الثقة بالنفس					
٢.	أعاني من الاحباط					
٣.	أشعر بعدم الرضا عن نفسي					
٤.	أعاني من الشعور بالخجل					
٥.	أعاني من عدم قدرتي على تحمل المسؤولية					
٦.	أعاني من عدم توافر عوامل الراحة والاطمئنان داخل المجتمع					
٧.	أشعر بالقلق الدائم					
٨.	أعاني من عدم قدرتي على إيصال المعلومات بطريقة صحيحة					
٩.	أشعر بالإرهاق بعد أداء عملي					
١٠.	أنا غير قادر على الابتكار					
١١.	أشعر بالضغط النفسي					
١٢.	أشعر بالإنجاز عند تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة					
١٣.	أعاني من سياسة الأهل بتوقع الفشل					
١٤.	أعاني من عدم ممارسة الأنشطة الرياضية					

ثالثاً: مشكلات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة:

الرقم	العبارة	عالي جداً	عالي	متوسط	منخفض	منخفض جداً
١٥.	أعاني من الاتجاهات السلبية في المجتمع حيث تحط المكانة الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة					
١٦.	أشعر بالشفقة على ذوي الاحتياجات الخاصة					
١٧.	أشعر بأن ذوي الاحتياجات الخاصة هم أفراد مستهلكون فقط					
١٨.	أعاني بنقص في التصرف بصورة طبيعية أمام ذوي الاحتياجات الخاصة					
١٩.	أشعر بأن حقوق الرعاية الطبية لذوي الاحتياجات الخاصة ضعيفة					

الرقم	العبارة	عالي جداً	عالي	متوسط	منخفض	منخفض جداً
.٢٠	أعاني من عدم توافر خدمات خاصة ضمن المؤسسات الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة					
.٢١	أشعر بالخجل للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة					
.٢٢	أشعر أن ذوي الاحتياجات الخاصة عبء على المجتمع					
.٢٣	أشعر بنقص الوعي عند الجماهير بمساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة					
.٢٤	أعاني من صعوبة التواصل مع ذوي الاحتياجات الخاصة					
.٢٥	أشعر بعدم اهتمام الكثير من الدارسين الأردنيين بفئة العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة					
.٢٦	أعاني من عدم توفر الوسائل التعليمية					
.٢٧	هناك فروق فردية كبيرة بين ذوي الاحتياجات الخاصة					

رابعاً: مشكلات العاملين في المجال المهني:

الرقم	العبارة	عالي جداً	عالي	متوسط	منخفض	منخفض جداً
.٢٨	مدى ملائمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي					
.٢٩	أشعر بالسعادة عندما أساعد أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة					
.٣٠	أشعر براحة في العمل مع زملائي					
.٣١	أشعر بالفخر بمهنتي عندما يدور الحديث عن المهن الأخرى					
.٣٢	أهمية العمل الذي أقوم به					
.٣٣	يتناسب راتبي الشهري مع طبيعة عملي					
.٣٤	اهتمام رئيس العمل بالعاملين وآرائهم بالعمل					
.٣٥	أشعر بعدم الرضا عن أسس الترقية المتبعة في العمل					
.٣٦	اهتمام الإدارة بمشكلات العاملين ومتطلباتهم					
.٣٧	تخصيص الوقت الكافي للاطلاع على المستجدات في مجال العمل					
.٣٨	عدم توفر الأدوات المساعدة والمواد العلمية المرتبطة بعملي					
.٣٩	ضعف اهتمام مؤسسات الدولة بدور الأنشطة الرياضية وأولويتها لذوي الاحتياجات الخاصة					
.٤٠	أشعر بنقص المدرسين والمدربين المتخصصين بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة					
.٤١	هناك حاجة اكبر للاهتمام بنظام الحوافز والمكافآت					
.٤٢	هناك حاجة اكبر للاهتمام بمراكز الرياضة لذوي الاحتياجات الخاصة					

منخفض جداً	منخفض	متوسط	عالي	عالي جداً	العبارة	الرقم
					الاهتمام بالمشاركة في ندوات ومؤتمرات ذات علاقة بالاحتياجات الخاصة	٤٣.
					أعاني من عدم وجود برامج رياضية ترفيهية في مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة	٤٤.

شاكراً حسن تعاونكم

ملحق (٤)

أسماء المؤسسات والمراكز والمدارس لذوي الاحتياجات الخاصة

الرقم	الاسم
١	أكاديمية الأوج للتأهيل والتدريب
٢	أكاديمية صناع الفرح
٣	الجمعية الأردنية للسمع والنطق
٤	المدرسة الأسقفية العربية لدمج ذوي الاحتياجات البصرية
٥	مركز سيرين للتربية الخاصة
٦	مركز الشعاع لرعاية وتأهيل المعاقين
٧	مركز المنار للتنمية الفكرية

ملحق (٥)

تسهيل مهمة باحث

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

الرقم: را/١٠٧/٥٠/ ٤٤٣٦
التاريخ: ٢ / جمادى الآخرة / ١٤٣١ هـ
الموافق: ١٧ /٥/ ٢٠١٠ م

معالي وزير التنمية الاجتماعية الأكرم

الموضوع : تسهيل مهمة باحث

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة **ديما سليم البشارات** أحدى طالبات كلية التربية الرياضية بجامعة اليرموك ورقمها الجامعي (٢٠٠٧٣٨١٠٠١) بإعداد رسالة ماجستير في التربية الرياضية / تخصص ماجستير علوم الرياضة وعنوان رسالتها **"بعض المشكلات التي تواجه العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة اربد – الأردن".**

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم لتسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتمكينها من زيارة مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة اربد لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة.
شاكـراً ومقـدراً حسن تعاونكم .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

رئيس الجامعة

أ. د. سلطان أبو عرابي

تلفون ٧٢١١١١١ - ٢ - ٩٦٢ فاكس ٧٢٧٤٧٢٥ - ٢ - ٩٦٢
Irbid - Jordan Fax 962-2-7274725

Abstract

Bisharat, Dima Saleem. Problems Facing Employees Working in Institutions and Centers with Special Needs in the Governorate of Irbid- Jordan, Master, Yarmouk University, ٢٠١٠ (Supervisor: Dr. Hani Al-Rabadi)

The study aimed to identify the problems and the negative attitudes faced by employees working in institutions and centers with special needs in the governorate of Irbid- Jordan, and to propose appropriate solutions. To achieve the objectives of the study, the researcher designed a questionnaire of (٤٤) phrases, distributed over three areas: the problems of employees with themselves (contains (١٥) phrases), the problems of employees with people with special needs (contains (١٤) phrases), and the problems of employees in the professional field (contains (١٥) phrases).

The study was conducted on a society based on (٧١) employees in the institutions and centers with special needs, after data collection, and appropriate statistical analysis, the study showed that the problems of employees in the professional field came first in the highest average, and then the problems of employees with themselves came in the bottom place, the presence of statistically significant differences (α = ٠,٠٥) in the averages of the areas of study " the problems of employees with themselves, the problems of employees with people with special needs, the problems of employees in the professional field, and the whole instrument," according to the variable level of income and there are no

statistically significant differences ($\alpha = ٠,٠٥$) in the averages of the areas of study " the problems of employees with themselves, the problems of employees with people with special needs, the problems of employees in the professional field, and the whole instrument" according to the variable of academic qualification, years of experience, and place residence.

Key words: Problems, employees, institutions and centers with special needs in Irbid.